

CONVENIO

CELEBRADO ENTRE

SOUTHWEST AIRLINES CO. (LA “COMPAÑÍA”)

Y

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE AMÉRICA - TRANSPORT
WORKERS UNION OF AMERICA (LA “UNIÓN”)

FEDERACIÓN ESTADOUNIDENSE DEL TRABAJO Y CONGRESO DE ORGANIZACIONES
INDUSTRIALES (AMERICAN FEDERATION OF LABOR AND CONGRESS OF INDUSTRIAL
ORGANIZATIONS - AFL-CIO por sus siglas en inglés) LOCAL 555

REPRESENTANDO

A LOS AGENTES DE RAMPA, OPERACIONES, APROVISIONAMIENTO
Y CARGA

Southwest 



Para el período comprendido entre el 21 de marzo de 2024
y el 20 de marzo de 2029

* El presente convenio colectivo ha sido traducido al español con fines informativos. En caso de conflicto o discrepancia entre la versión en inglés y la versión en español, la versión en inglés prevalecerá en todos los casos.

* This collective bargaining agreement has been translated into Spanish for convenience. In the event of any conflict between the English and Spanish versions, the English version shall prevail.

TABLA DE CONTENIDO

<u>ARTÍCULO</u>	<u>TÍTULO</u>	<u>PÁGINA</u>
	PREÁMBULO	1
UNO	PROPÓSITO DEL CONVENIO	2
DOS	ALCANCE DEL CONVENIO	3
TRES	ESTADO DEL CONVENIO	8
CUATRO	DEFINICIONES	11
CINCO	CATEGORÍAS	12
SEIS	HORAS DE SERVICIO/AGENTES DE RELEVO	17
SIETE	HORAS EXTRAS	24
OCHO	ANTIGÜEDAD (SEÑORÍA)	30
NUEVE	ENTRENAMIENTO	34
DIEZ	EMPLEADOS DE TIEMPO PARCIAL	35
ONCE	COBERTURA DE VACANTES	38
DOCE	LICENCIAS	40
TRECE	PAGO POR ENFERMEDAD Y LESIONES OCUPACIONALES	45
CATORCE	VACACIONES/DÍAS LIBRES ADICIONALES (DAT DAYS)	48
QUINCE	REDUCCIÓN DE PERSONAL/INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	52
DIECISÉIS	ASIGNACIONES TEMPORALES	55
DIECISIETE	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	56
DIECIOCHO	DISPOSICIONES GENERALES Y MISCELÁNEAS	58
DIECINUEVE	UNIFORMES	61
VEINTE	PROCEDIMIENTOS DE APELACIÓN	63
VEINTIUNO	GASTOS POR MUDANZA	73
VEINTIDÓS	DÍAS FERIADOS/DÍAS LIBRES	75
VEINTITRÉS	ASISTENCIA	77
VEINTICUATRO	AERONAVE SERIE 737-800	83
VEINTICINCO	CLÁUSULA DE SALVEDAD	84
VEINTISÉIS	PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVA	85
VEINTISIETE	PARTICIPACIÓN EN LAS GANANCIAS	90
VEINTIOCHO	NORMAS SALARIALES	91
VEINTINUEVE	PERIODO DE VIGENCIA Y ENMIENDAS	96
TREINTA	RETIRO	97
TREINTA Y UNO	AFILIACIÓN SINDICAL	99
	PÁGINA DE EJECUCIÓN	100

CARTAS COMPLEMENTARIAS AL CONVENIO

NÚMERO UNO	APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 20, SECCIÓN, 1.G.1.a.	101
NÚMERO DOS	INTERPRETACIONES DE LAS REGLAS LABORALES	102
NÚMERO TRES	COMITÉ DE PARTICIPACIÓN EN LAS GANANCIAS	103
NÚMERO CUATRO	TRANSFERENCIA ELECTRÓNICA DE FONDOS (TEF), SISTEMA DE PANTALLAS DE INFORMACIÓN DE VUELOS (SPIV), SISTEMA DE REPORTE DE COMUNICACIONES DE AERONAVES (ACARS)	104
NÚMERO CINCO	RESTOS HUMANOS	105
NÚMERO SEIS	CARGA PESADA	106
NÚMERO SIETE	PERIODO DE PRUEBA - TIEMPO DOBLE PARA HORAS EXTRAS VOLUNTARIAS (VOT por sus siglas en Inglés) POR MÁS DE 32 HORAS LABORADAS	107
NÚMERO OCHO	NOTIFICACIÓN INICIAL DE HORAS EXTRAS VOLUNTARIAS	109
NÚMERO NUEVE	MEDIOS ELECTRÓNICOS	110
APÉNDICE "A"	REGISTRO DE HORAS EXTRAS	111

NOTA DEL TRADUCTOR

El presente Convenio adopta el uso del masculino genérico no marcado como recurso lingüístico para favorecer la claridad del contenido y la economía expresiva del texto. La elección de esta convención lingüística responde exclusivamente a criterios gramaticales y en ningún caso menoscaba el firme compromiso de Southwest Airlines Co. y del Sindicato de Trabajadores del Transporte de América (Transport Workers Union of America) AFL-CIO Local 555 con los principios de igualdad e inclusión que fundamentan su identidad corporativa.

PREÁMBULO

El presente Convenio se celebra y entra en vigor de conformidad con las disposiciones de la Ley de Trabajo Ferroviario (Railway Labor Act), según enmendado, entre Southwest Airlines Co., en adelante denominada la “Compañía” y/o “Southwest”, y el Sindicato de Trabajadores del Transporte de América, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations - AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555, en adelante denominado la “Unión”, representando la categoría y oficio de los Empleados reconocidos por la Compañía como Agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y Carga.

ARTÍCULO UNO PROPÓSITO DEL CONVENIO

A. El propósito del presente Convenio es, en el interés mutuo de la Compañía, la Unión y los Empleados, establecer los métodos de operación de la Compañía que promuevan, en la mayor medida posible, el bienestar de los Clientes de Southwest, la eficiencia de las operaciones y la continuidad del empleo bajo condiciones laborales razonables. Se reconoce que es deber de la Compañía, de la Unión y de los Empleados cooperar plenamente para alcanzar dichos objetivos.

B. Ningún Empleado cubierto por este Convenio será coartado, restringido, coaccionado o discriminado por la Compañía, sus directivos o agentes, debido a su afiliación y membresía en la Unión, o debido a actividades legales en nombre de la misma; tampoco la Compañía, sus directivos o agentes, ni la Unión, sus directivos o agentes, discriminarán ilegalmente a ningún Empleado por motivos de raza, color, credo, nacionalidad de origen, sexo, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género o condición de veterano.

ARTÍCULO DOS ALCANCE DEL CONVENIO

A. **Reconocimiento.** La Unión es reconocida por la Compañía como la única y exclusiva entidad representante para fines de la negociación en nombre de los Empleados de la Compañía con base en los Estados Unidos, sus territorios y posesiones, quienes pertenecen a la categoría y realizan el oficio de Agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y Carga. La Unión se reserva el derecho de defender y proteger a cualquier Empleado cubierto por este Convenio.

B. **Empleados Cubiertos.** El presente Convenio se extiende a todos los Empleados en las categorías descritas en el Artículo Cinco, que normalmente y regularmente dedican la mayor parte de su tiempo de trabajo a ejecutar las tareas descritas en dicho artículo. Los supervisores no están cubiertos por este Convenio. El objetivo es que un supervisor asista, dirija, capacite, evalúe el desempeño de los agentes y apoye la operación mediante la gestión y dirección de la fuerza laboral. Salvo lo específicamente previsto en este párrafo y sus subsecciones (incluido el cuadro a continuación), o lo que de otra manera acuerden las partes, los supervisores no podrán realizar trabajo cubierto mientras estén de servicio.

Rampa

Punta de Ala	Puede actuar como uno de los dos agentes guía de aeronaves, a menos que un agente calificado esté disponible al inicio del procedimiento de guía de punta de alas de una aeronave.
Servicios en Posición de Embarque	Puede conectar sistemas de aire o eléctricos, pero no ambos.
Servicios de vuelo (Carga/Descarga)	Puede asistir a un agente en el proceso activo de carga o descarga de un vuelo, cargando hasta veinticinco (25) artículos y descargando hasta veinticinco (25) artículos por vuelo, incluyendo el escaneo. Un supervisor está limitado a cargar hasta cinco (5) maletas y descargar hasta cinco (5) maletas por vuelo por sí mismo, incluyendo el escaneo.
Plataforma Clyde	Puede utilizar la plataforma de mantenimiento o estructura de soporte temporal tipo Clyde.
Escolta	Solo podrá realizar tareas de escolta tradicionalmente desempeñadas por los miembros de la Unión (TWU 555) si no hay un agente calificado disponible o a solicitud del mismo. Los supervisores pueden escoltar a todos los demás.
Recuperación de Mercancías	Puede recuperar y entregar mercancías que se hayan caído durante el transporte.
Remoción de hielo	Puede desempeñar las tareas de la segunda persona en un equipo de remoción de hielo, a menos que un agente calificado esté disponible al inicio del proceso de deshielo de una aeronave.
Artículos permitidos en el Puente de embarque (Jetway Items)	Puede transportar artículos permitidos en el puente de embarque (Jetway items) hacia y desde el puente de embarque (jetway).
Punto de Transferencia de equipaje (T-Point)	Puede asistir a un agente cuando se presenten desbordamientos debido a interrupciones operativas (por ejemplo, fallos en las cintas o correas transportadoras, acumulaciones, atascos de equipaje, etc.) hasta que éstas se solucionen.
Punto de Entrega de Equipaje	Puede asistir con artículos especiales y/o sobredimensionados (por ejemplo, esquís, armas, dispositivos de asistencia).

Vagones de Transporte	Puede desplazar los vagones hacia adelante al final de la correa o cinta transportadora.
-----------------------	--

Aprovisionamiento

Almacén	Puede asistir en el almacén de suministros con un agente trabajando en el almacén presente (por ejemplo, en limpieza).
Artículos Necesarios	Puede entregar artículos al agente en la aeronave.
Galley FWD & AFT	Puede asistir a un agente en el <i>galley</i> a bordo de la aeronave.
Limpieza (Desechos Biológicos, etc...)	Puede limpiar desechos biológicos (es decir, fluidos corporales, etc.) a solicitud.
Abastecimiento del Camión de Provisiones	Puede asistir a un agente con el abastecimiento de suministros en un camión de provisiones.
Guía	Puede asistir a un agente realizando tareas de guía.

Operaciones

Pasajeros en Silla de ruedas	Puede llevar sillas de ruedas.
Traslado de Pasajeros	Puede asistir con el traslado de pasajeros.
Artículos en el Puente de embarque (Jetway Items)	Puede asistir a un agente con el equipaje facturado en la posición de embarque y con los artículos permitidos en el puente de embarque (jetway items), por ejemplo, etiquetando y/o colocando artículos en la rampa, elevador o montacargas mecánico.
Dispositivos de Asistencia/Artículos para bebés	Puede asistir a los clientes con artículos en el puente de embarque (jetway), por ejemplo, coches de bebé, sillas de carro para niños, sillas de ruedas personales, caminadores, etc.
Seguridad en el Puente de embarque (Jetway Security)	Puede asistir a un agente monitoreando la parte superior o inferior del puente de embarque (jetway) mientras el agente realiza tareas en el mismo vuelo.
Recibos de Combustible	Puede asistir a un agente proporcionando o localizando el comprobante de combustible a solicitud.

Carga

Mostrador o Punto de Atención al Cliente	Puede asistir en el mostrador del servicio de carga únicamente cuando un agente esté presente.
Almacén	Puede asistir en el almacén solo cuando un agente esté presente.
Cobertura	En las instalaciones donde se ha programado un (1) agente, éste puede trabajar en el mostrador mientras el agente está en el almacén o viceversa, asimismo puede cubrir descansos y almuerzos.
Equipo de Detección de Trazas (EDT) / Rayos X	Puede asistir en los Equipos de Detección de Trazas o Explosivos (EDT)/Rayos X sólo si se activa la alarma y se necesitan verificaciones adicionales, o si el agente que opera la máquina solicita asistencia.

Los supervisores pueden realizar tareas adicionales, no mencionadas anteriormente, que sean necesarias para estabilizar o recuperar la operación en caso de ausencias inesperadas que resulten en la incapacidad inmediata para cubrir la operación, o en circunstancias extraordinarias (por ejemplo, tirador activo, interrupción operativa importante, evento meteorológico extremo, etc.). Esto solo si no hay Empleados cubiertos disponibles de inmediato en la estación asignada (bid location) para cumplir con las necesidades operativas. En caso que un supervisor necesite realizar las tareas mencionadas en esta subsección para estabilizar o recuperar la operación debido a ausencias imprevistas, la Compañía agotará todos los procedimientos relacionados con las horas extras según lo establecido en el Artículo 7, siempre que esto sea posible. Cuando no sea posible, las tareas realizadas por un supervisor se limitarán únicamente a aquellas necesarias para cubrir la operación de inmediato. (Por ejemplo: si un supervisor necesita cubrir inmediatamente un vuelo debido a una ausencia inesperada, y un Empleado cubierto no tendría tiempo suficiente para presentarse y realizar el trabajo cubierto, el supervisor solo podría cubrir ese vuelo, y deberá agotar los procedimientos de horas extras del Artículo 7 si se necesitara cobertura adicional.) En circunstancias extraordinarias, la Compañía permanentemente tratará de implementar los esfuerzos razonables para agotar todos los procedimientos relacionados con las horas extras detallados en el Artículo 7.

La Unión y la Compañía acuerdan establecer un Comité de Trabajo Cubierto, compuesto por un número igual de representantes de la Unión y de la Compañía, el cual se reunirá al menos trimestralmente, y a solicitud de cualquiera de las partes, para revisar temas relacionados con el trabajo cubierto y determinar dónde se pueden agregar, modificar o eliminar tareas en relación con las que forman parte del trabajo cubierto especificadas anteriormente.

A partir de los seis (6) meses posteriores a la fecha de ratificación, la Unión y la Compañía acuerdan además que cualquier violación del Parágrafo B resultará en un pago mínimo de dos (2) horas, a la tarifa de horas extras aplicable, para el(los) Empleado(s) que debieron haber recibido horas extras (voluntarias u obligatorias) para realizar dicho trabajo.

Un supervisor no puede reemplazar a ningún Empleado cubierto ni cubrir una línea de programación del horario de trabajo. El horario de un supervisor no puede ser modificado para evitar el pago de horas extras a un Empleado cubierto, y un supervisor no puede aceptar la asignación que implique horas extras si hay Empleados cubiertos disponibles para cubrir asignaciones voluntarias de horas extras. Cuando, a discreción y aprobación de la gerencia, un agente pueda ceder su turno a un supervisor, se aplicará lo siguiente:

1. Si el tiempo lo permite, el agente debe ofrecer el turno disponible a otros Empleados cubiertos antes de ofrecérselo a un supervisor.
2. Los supervisores que acepten realizar un intercambio de turno deberán desempeñar el trabajo de dicho Empleado cubierto durante el desarrollo de todo el turno.
3. Si un supervisor está trabajando en lugar de un agente, será el primer Empleado en ser requerido a extender su turno si surge la necesidad durante el desarrollo del mismo.
4. Todos los supervisores que hayan realizado un intercambio de turno con un Empleado cubierto

deberán proporcionar una copia (la cual puede ser electrónica) de dicho intercambio al Representante Local de la Unión una vez este sea aprobado.

C. **Reglas de Trabajo Razonables.** Los Empleados cubiertos por el presente Convenio estarán sujetos a todas las regulaciones razonables de la Compañía que hayan sido emitidas previamente o que se emitan en el futuro por parte de la autoridad competente de la Compañía, siempre que no entren en conflicto con los términos y condiciones establecidos en este Convenio y que hayan sido notificadas y puestas a disposición de los Empleados cubiertos y de la oficina de la Unión antes de entrar en vigencia.

D. **Derechos de la Gerencia.** El derecho de administrar y dirigir la fuerza laboral, sujeto a las disposiciones de este Convenio, está conferido y será retenido por la Compañía.

E. **Nueva Categoría/Jurisdicción.** Cualquier categoría laboral nueva que entre dentro del alcance de las categorías y oficios descritos en el Parágrafo A de este Artículo se reconocerá como parte de la jurisdicción de la Unión y estará cubierta por el presente Convenio. Dicha nueva categoría laboral y las tarifas salariales correspondientes serán negociadas entre la Compañía y la Unión. Cualquier desacuerdo entre la Compañía y la Unión con respecto a este Convenio estará sujeto al Artículo 20.

F. **Contratación de Terceros.** La Compañía y la Unión acuerdan que la seguridad laboral, así como un ambiente de trabajo estable, son objetivos importantes que deben garantizarse. Por lo tanto, la Compañía acuerda que la contratación con terceros estará prohibida si resulta en una reducción de personal o despido temporal involuntario. La intención de ambas partes es que el trabajo cubierto sea realizado por Empleados de Southwest Airlines.

1. En caso de que la Compañía necesite contratar a terceros para realizar trabajo cubierto, la Compañía notificará a la Unión sobre:

- a. La naturaleza del contrato; y
- b. La duración estimada del tiempo que requerirá el trabajo de terceros.

La Compañía y la Unión acuerdan discutir los plazos con el fin de minimizar el trabajo realizado por terceros y asignarlo nuevamente a los empleados cubiertos. No se llevará a cabo tal contratación cuando existan instalaciones adecuadas disponibles para las necesidades operativas, de rampa y/o de carga de la Compañía.

2. En caso de que la Compañía necesite contratar a terceros para desempeñar el trabajo cubierto en estaciones donde el tráfico aéreo no supere las ochenta y cuatro (84) salidas por semana, la Compañía tendrá derecho a hacerlo. La Compañía notificará a la Unión acerca de:

- a. La naturaleza del contrato; y
- b. La duración estimada del tiempo que requerirá el trabajo de terceros.

A partir de la fecha de ratificación, esta disposición no se aplicará a las estaciones donde Southwest emplee a miembros del TWU 555.

La Compañía y la Unión acuerdan que, una vez que una estación emplee a miembros del TWU 555, éstos no serán desplazados ni reemplazados por trabajo de terceros, a menos que la estación se cierre.

3. La Compañía y la Unión acuerdan que la Compañía puede utilizar a terceros para la realización de trabajo cubierto en la estación de San Juan, Puerto Rico, siempre y cuando no supere las veinticinco (25) salidas al día.
4. Para fines concernientes al Parágrafo F.2-3, se realizará una revisión retrospectiva semanal durante un año calendario para determinar si el número de salidas semanales o diarias excede el límite especificado. Mensualmente, la Compañía proporcionará a la Unión la información necesaria para realizar la revisión semanal o diaria en las estaciones cubiertas por el presente Convenio donde Southwest no emplee a miembros del TWU 555.

G. **Instalaciones de Carga.** Cuando y en tanto que (i) el volumen de carga en una estación exceda un total de cuatrocientas mil (400,000) libras de carga entrante y saliente durante un período de cuatro (4) meses consecutivos; y (ii) existan instalaciones adecuadas, la Compañía establecerá y mantendrá la estación asignada (bid location) para los Agentes de Carga dentro de la categoría de Agentes de Operaciones; sin embargo, las instalaciones de carga establecidas a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio de 2001, que cubre a los Agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y Carga, no se verán afectadas por el requisito de volumen anteriormente mencionado en la cláusula (i). La Compañía proporcionará a la Unión un informe mensual que contenga el volumen total de carga manejado en cada estación durante ese mes.

ARTÍCULO TRES ESTADO DEL CONVENIO

A. **Ratificación.** Se entiende y acuerda expresamente que, una vez el presente Convenio sea aceptado por la Compañía y ratificado por los miembros de la Unión, será vinculante tanto para la Compañía como para la Unión, y anulará cualquier convenio existente o previamente celebrado entre la Compañía y la Unión y/o cualquier otra organización que represente a los Empleados cubiertos en virtud del presente.

B. **Fusión, Compra o Adquisición de Otra Compañía o Empresa.** En el caso de una fusión, compra o adquisición por parte de la Compañía de otra compañía o empresa, ya sea de toda la compañía o empresa o de una parte sustancial de la misma, la Unión y la Compañía se reunirán para discutir el impacto de la fusión, compra o adquisición, si lo hubiera, sobre los Empleados representados por la Unión. La Compañía proporcionará a la Unión información sobre la propuesta de fusión, compra o adquisición tan pronto como sea posible, conforme a lo establecido por la Comisión de Bolsa y Valores (SEC, por sus siglas en inglés) y otras leyes y regulaciones aplicables, para permitir que la Unión se prepare adecuadamente para dichas discusiones. No se divulgará información comercial confidencial a menos que la Unión establezca o acuerde medidas adecuadas para proteger la confidencialidad y el uso de dicha información.

1. Las tarifas de pago, reglas y condiciones laborales contenidas en este Convenio no estarán abiertas a negociación colectiva en caso de fusión, compra o adquisición de otra empresa o compañía, ni la Unión ni la Compañía tendrán la obligación de negociar cambios en las mismas, excepto según lo dispuesto en el Artículo 29.
2. En el caso que la fusión, compra o adquisición resulte en la integración de los agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y/o Carga, las partes acuerdan integrar los dos grupos de trabajo de acuerdo con las Secciones 3 y 13 de las Disposiciones de Protección Laboral de Allegheny-Mohawk, 59CAB22 (1972).
3. Las partes acuerdan someter a arbitraje final y vinculante, por un árbitro de la lista aprobada por la Junta Nacional de Mediación (National Mediation Board), cualquier disputa no resuelta en las reuniones acordadas dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha efectiva de la fusión, compra o adquisición, que involucre la integración de la(s) lista(s) de antigüedad (señoría) de agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y/o Carga de Southwest con la(s) lista(s) correspondiente(s) de la compañía o empresa adquirida. Los costos del arbitraje serán compartidos equitativamente por las dos partes, y habrá un solo procedimiento de arbitraje que será la solución exclusiva para dichas disputas.

C. **Fusión, Compra o Adquisición por parte de Otra Compañía o Empresa.** En caso de fusión, compra o adquisición de la Compañía por parte de otra compañía o empresa, la Unión y la Compañía se reunirán para discutir el impacto de la fusión, compra o adquisición sobre los Empleados representados por la Unión. La

Compañía proporcionará a la Unión información sobre la propuesta de fusión, compra o adquisición tan pronto como sea posible, conforme a lo establecido por la Comisión de Bolsa y Valores (SEC, por sus siglas en inglés) y otras leyes y regulaciones aplicables, para permitir que la Unión se prepare adecuadamente para dichas discusiones. No se divulgará información comercial confidencial a menos que la Unión establezca o acuerde medidas adecuadas para proteger la confidencialidad y el uso de dicha información.

1. **Disposiciones de Protección Laboral.** En el caso de una fusión, compra o adquisición de la Compañía por parte de otra compañía o empresa donde ocurra una integración de los agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y/o Carga, la integración de los respectivos grupos de los agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y/o Carga, se regirá según las Secciones 3 y 13 de Allegheny-Mohawk, 59CAB22 (1972). Tal integración se llevará a cabo de manera justa y equitativa dentro de los treinta y seis (36) meses posteriores a la fecha efectiva de la transacción. Los grupos de los agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y/o Carga permanecerán separados hasta que las listas de antigüedad (señoría) sean integradas de acuerdo con lo estipulado en el presente Parágrafo. Adicionalmente, la Compañía deberá cumplir con los Parágrafos C y C.2 de este Artículo antes de que cualquier fusión, compra o adquisición, por parte de otra compañía o empresa, pueda ser finalizada.
2. **Sucesión.** La Compañía no finalizará un proceso de sucesión, ya sea en uno o varios pasos, a menos que el sucesor se comprometa por escrito a:
 - a. Reconocer a la Unión como la entidad representante de los Empleados que forman parte de la Lista de Antigüedad (Señoría) de los Agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y/o Carga de Southwest a partir de la fecha efectiva de la sucesión, en conformidad con la Ley de Trabajo Ferroviario (Railway Labor Act), según enmiendas.
 - b. Incorporar a los Empleados de la Lista de Antigüedad (Señoría) de los Agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y/o Carga de Southwest de acuerdo con las disposiciones del presente Convenio.
 - c. Aceptar y regirse por el presente Convenio.

D. **Medidas de Remediación y Compensación.**

1. Excepto según lo dispuesto en el Parágrafo B.3 de este Artículo, para la resolución de disputas sobre la integración de listas de antigüedad (señoría), la Compañía y la Unión acuerdan arbitrar de manera expedita, como se establece en el Artículo 20.L.14, cualquier queja o reclamación que alegue un incumplimiento de los Parágrafos B y C del presente Artículo, a menos que la Compañía y la Unión acuerden lo contrario. Las disposiciones de la Ley de Trabajo Ferroviario (Railway Labor Act) se aplicarán a la resolución de cualquier disputa sobre este Artículo.

2. Ninguna disposición del presente Artículo afectará los derechos y recursos legales o equitativos (medidas de remediación) disponibles para las partes, con el fin de hacer cumplir los fallos arbitrales relacionados con el incumplimiento de este Artículo.
- E. **Enmiendas.** Cualquiera de las partes puede proponer por escrito a la otra parte cualquier enmienda que desee hacer al presente Convenio. Ninguna enmienda será válida a menos que esté plasmada por escrito y debidamente ejecutada por los Vicepresidentes de Operaciones Terrestres y Aprovisionamiento y el Presidente de la Unión.
- F. **Epígrafes.** Todos y cada uno de los epígrafes y/o títulos de los artículos, secciones y/o párrafos son solo para fines de referencia y no añadirán ni restará al contenido sustantivo del presente Convenio.

ARTÍCULO CUATRO DEFINICIONES

- A. El término "Empleado" tal como se utiliza en el presente Convenio, se refiere a los Empleados que pertenecen a las categorías de Agente de Rampa/Agente de Aprovisionamiento y Agente de Operaciones/Agente de Carga.
- B. Una "semana" consistirá en siete (7) días consecutivos que comienzan a las 00:00:01 de la mañana del domingo.
- C. Un "día" será entendido como un período de veinticuatro (24) horas que comienza a las 00:00:01.
- D. Un "turno de trabajo", salvo que se disponga lo contrario en el presente documento, consistirá en ocho (8) horas, excluyendo los períodos de comida (pausas para comer).
- E. "Mes", según lo definido en el presente documento, hará referencia a un mes calendario.
- F. "Licencia no remunerada" (LWOP por sus siglas en Inglés) se referirá a la licencia sin pago o remuneración establecida mediante el convenio entre la Compañía y el Empleado.
- G. "FTO" (abreviación de Flexible Time Off), según se utiliza en el presente convenio, se referirá al Tiempo Libre Flexible.
- H. Se entiende que, siempre que en el presente Convenio se haga referencia al género masculino, éste incluirá a ambos géneros.
- I. El término "sucesor" conforme se utiliza en este Convenio, incluirá, sin restricciones, a cualquier comprador, cesionario, beneficiario, administrador, receptor, albacea y/o fideicomisario de la Compañía, de todos o prácticamente todos los activos y propiedades de la misma, y no se limitará a ninguna entidad de fusión descrita o mencionada en el Artículo Tres de este Convenio.
- J. El término "Proceso de sucesión", tal como se menciona en este Convenio, se referirá a cualquier proceso o transacción, ya sea que involucre un solo paso o múltiples pasos, que provea, resulte en o genere una sucesión (un sucesor).

ARTÍCULO CINCO CATEGORÍAS

SECCIÓN UNO

AGENTE DE RAMPA/AGENTE DE APROVISIONAMIENTO

El trabajo de los Agentes de Rampa y Aprovisionamiento incluye las funciones que históricamente han sido realizadas por estos agentes en las estaciones de la Aerolínea Southwest, y abarca, sin limitarse a, cualquiera o todas las siguientes actividades laborales comprendidas dentro de este contrato laboral específico. El Agente requerido para ejecutar tales tareas debe estar al día y calificado dentro de la categoría, incluyendo pero no limitándose a:

- A. Cargar, descargar, prestar sus servicios, guiar y dirigir las aeronaves de la Compañía.
- B. Transportar carga hacia y desde la aeronave, así como desde la Compañía hacia otros transportistas.
- C. Cargar y descargar el compartimiento de carga de la aeronave, que incluye el equipaje de los Clientes, carga aérea, correo aéreo, lastre y materiales de la Compañía, de acuerdo con un plan preestablecido recibido de un Agente de Operaciones, ya sea electrónicamente o manualmente. Remitir, ya sea electrónicamente o manualmente, una guía de Carga del Contenedor (Bin Slip o CBLS por sus siglas en inglés) a un Agente de Operaciones.
- D. Almacenar, pesar, apilar, recoger y entregar carga aérea; verificar la carga aérea manipulada y cotejar con las guías y formularios adjuntos para identificar cualquier error o inconsistencia; así como corregir errores de rutina.
- E. Salvaguardar el equipaje, la carga aérea, el correo aéreo de los Clientes y el comat del clima, pérdidas, robos, daño y/o destrucción.
- F. Recibir y registrar el equipaje, la carga aérea, el correo aéreo de los clientes y el comat, ya sea manualmente o mediante un escáner electrónico portado o sostenido por un Agente de Rampa, según sea necesario. La Compañía puede utilizar tecnología de escaneo que no sea portada o sostenida, sujeta a las protecciones indicadas posteriormente en la Sección 1, Parágrafo U. Volver a etiquetar las maletas que presenten errores de conexión.
- G. Verificar la precisión de los datos/guías o formularios de carga y corregir los datos/guías o formularios según sea necesario.
- H. Abastecer el interior de la cabina de las aeronaves para los vuelos con materiales y suministros como cobijas, material de lectura, contenedores de desechos y basura, y provisiones (incluyendo hielo), de acuerdo con la documentación aplicable (la cual puede estar en formato electrónico).
- I. Limpiar manualmente el interior de las aeronaves llevando a cabo operaciones como barrido y eliminación de polvo manuales, vaciado de ceniceros y uso de líquidos y materiales de limpieza especializados, utilizando equipos mecánicos de limpieza a necesidad, de acuerdo con la documentación aplicable (la cual puede estar en formato electrónico).

- J. Eliminar manchas de la tapicería; limpiar ventanas; limpiar y hacer mantenimiento a los baños, galleys y contenedores de desechos, de acuerdo con la documentación aplicable (la cual puede estar en formato electrónico).
- K. Transportar equipo de cabina, provisiones y equipos de limpieza entre las aeronaves y las áreas de almacenamiento.
- L. Portar la identificación visual requerida por la Compañía, exhibida de manera evidente para facilitar su reconocimiento.
- M. Mantener un inventario de los artículos que forman parte del equipo de cabina, provisiones, y equipo y suministros de limpieza, así como de las áreas de almacenamiento para dichos suministros. Notificar a la gerencia local sobre posibles materiales requeridos.
- N. Verificar la entrega de suministros para identificar faltantes y comunicar las discrepancias que se presenten a la gerencia local.
- O. Trabajar según los reglamentos y procedimientos de la Compañía y las instrucciones de los supervisores emitidas conforme al presente Convenio.
- P. Operar, de acuerdo a su nivel de calificación, todos los equipos eléctricos y demás equipos terrestres asignados por la Compañía, incluyendo los tractores de remolque/arrastre para el retroceso de las aeronaves, necesarios para las operaciones aéreas, y para tales efectos, asignados por la Compañía.
- Q. Establecer contactos regulares con personas ajenas a la Compañía, como agentes de entrega, transportistas, etc.
- R. Llenar formularios y documentación relacionada con las asignaciones laborales de acuerdo con los procedimientos establecidos e ingresar dicha información en el sistema de información de la Compañía según sea necesario.
- S. Mantener el área de trabajo limpia y ordenada, incluyendo las áreas de almacenamiento de suministros y provisiones de la Compañía y la sala de descanso de los Empleados.
- T. Brindar un servicio amable a todos los compañeros de trabajo y Clientes.
- U. Se entiende y acuerda que los Agentes de Rampa que actualmente trabajan en la Categoría de Rampa y los Agentes de Aprovisionamiento que actualmente trabajan en las estaciones asignadas de Aprovisionamiento (Provisioning bid locations) no serán desvinculados como resultado de futuras mejoras tecnológicas.

SECCIÓN DOS

AGENTE DE OPERACIONES / AGENTE DE CARGA

El trabajo del Agente de Operaciones incluye las funciones que históricamente han sido realizadas por el Agente de Operaciones en las estaciones de la Aerolínea Southwest, y abarca, sin limitarse a, cualquiera o todas las siguientes actividades laborales comprendidas dentro de este contrato laboral específico. El Agente requerido para ejecutar tales tareas debe estar al día y calificado dentro de la categoría, incluyendo pero no limitándose a:

- A. Coordinar las funciones de rampa, operaciones, abordaje/desembarque de Clientes y aprovisionamiento en el aeropuerto para garantizar un manejo/servicio expedito de las aeronaves y lograr salidas a tiempo, así como rápido tiempo de tránsito y recuperar tiempo en vuelos retrasados.
- B. Abrir y cerrar las estaciones, informando al área de Despacho sobre ello; informar sobre las condiciones según sea necesario; operar equipos de comunicaciones de estaciones/vuelos y equipos de comunicaciones por radio según necesidad; contestar los teléfonos operativos de la estación e informar a los agentes en posición de embarque cuándo el Agente de Operaciones permitirá a los Clientes el abordaje.
- C. Alistar los formularios de autorización del área de Despacho y recopilar reportes meteorológicos para la tripulación.
- D. Organizar el abastecimiento de combustible para la aeronave según sea necesario.
- E. Elaborar cálculos de peso y balance en cada estación/ubicación e informar al área de Despacho, a Información de Vuelo (FLIFO) y a las estaciones sobre las salidas de vuelos. Los registros de peso y balance serán diligenciados, coordinados y verificados por el Agente de Operaciones para ser entregados a la tripulación.
- F. Recuperar, editar y aprobar el plan de carga, así como llevar a cabo los ajustes necesarios a los parámetros del vuelo. Poner a disposición del Agente de Rampa el plan de carga. Recibir, ya sea de forma electrónica o manual, la información del contenedor o compartimiento de carga (carga bin) por parte del Agente de Rampa e informarle sobre cualquier cambio que sea necesario.
- G. Cerrar los vuelos y archivar la información de los mismos.
- H. Asegurarse que las aeronaves estén correctamente limpias y abastecidas antes de la salida.
- I. Coordinar las solicitudes especiales recibidas para los servicios necesarios en los vuelos; por ejemplo, mantenimiento de baños, limpieza de cabina y sillas de ruedas para Clientes, y realizar limpiezas especiales de emergencia.
- J. Operar el puente de embarque (jetway); coordinar el embarque y desembarque de los Clientes.
- K. Colaborar con los agentes en la posición de embarque para agilizar el proceso de registro; recoger los pasajes de abordar y/o datos electrónicos de abordaje, y verificar los conteos de abordaje.

- L. Elaborar y presentar los reportes de irregularidades según sea requerido.
- M. Verificar la carga disponible para asegurar que esté correctamente registrada y contabilizada; completar las guías aéreas; verificar los envíos; aceptar y registrar los pagos.
- N. Verificar que el correo a bordo y los materiales de la Compañía sean despachados y enviados a las estaciones indicadas.
- O. Recibir, referir o realizar llamadas por buscapersonas y hacer anuncios por buscapersonas, según corresponda.
- P. Mantener informado al personal de la estación respecto a los movimientos o estados de los vuelos, las condiciones meteorológicas y las operaciones irregulares.
- Q. Preparar reportes estadísticos para registrar información respecto a documentación/información de viajes.
- R. Operar y monitorear equipos de sistemas de visualización de información de vuelos y actualizar el sistema cuando sea necesario para las operaciones.
- S. Mantener y portar el uniforme adecuadamente tal como se requiere según las regulaciones de la Compañía y presentar una apariencia ordenada y profesional mientras se está en servicio.
- T. Se entiende y acuerda que los Agentes de Operaciones que actualmente trabajan en la Categoría de Operaciones y los Agentes de Carga que actualmente trabajan en las estaciones asignadas de Carga (Freight bid locations) no serán desvinculados como resultado de futuras mejoras tecnológicas.
- U. Brindar un servicio amable a todos los compañeros de trabajo y a los Clientes.
- V. Trabajar de acuerdo con las regulaciones y procedimientos propios de la Compañía y las instrucciones de los supervisores emitidas conforme al presente Convenio, así como recibir/entregar información en el sistema de información de la Compañía según sea requerido.
- W. Establecer contactos regulares con personas ajenas a la Compañía, como agentes de entrega, transportistas en el Terminal de Carga (Freight house).
- X. Realizar revisiones de seguridad en la terminal de Carga (Freight house).

SECCIÓN TRES

ASIGNACIÓN CRUZADA

Se entiende y se acuerda mutuamente que, bajo condiciones normales de trabajo, los Agentes de Rampa desempeñarán las tareas propias del Agente de Rampa; los Agentes de Aprovisionamiento desempeñarán las tareas propias del Agente de Aprovisionamiento; y los Agentes de Operaciones desempeñarán las tareas propias del Agente de Operaciones; sin embargo, se permitirá la asignación cruzada de tareas cuando no haya suficiente personal de una categoría laboral específica disponible. Ningún empleado estará obligado a desempeñar tareas de otra categoría laboral a menos que haya recibido la capacitación adecuada para realizar las tareas requeridas y esté debidamente capacitado y cualificado.

**ARTÍCULO SEIS
SECCIÓN UNO
HORAS DE SERVICIO**

A. **Turno de Trabajo.** El tiempo trabajado en cualquier turno de servicio, incluyendo feriados, horas extras e intercambios de turno, se considerará como trabajo realizado el día en que inicie el turno regular del Empleado.

B. **Periodo de Alimentación.** Un Período de alimentación de treinta (30) minutos será programado durante la cuarta, quinta o sexta hora. Todos los periodos de alimentación deben concluir antes de finalizar la hora sexta. Si un turno está programado para al menos cuatro horas y media (4.5) y menos de ocho (8) horas, el almuerzo debe ser programado en las dos horas intermedias del turno. En caso de que a un Empleado no se le haya programado un periodo de alimentación durante la cuarta, quinta o sexta hora, o en las dos horas en la mitad de un turno programado de al menos cuatro horas y media (4.5) y menos de ocho (8) horas, se le pagará tiempo y medio de su tarifa por hora (1.5 x tarifa horaria) por el periodo de alimentación de treinta (30) minutos, y recibirá un periodo de alimentación ininterrumpido una vez el Empleado haya completado su tarea inmediata y haya notificado a su supervisor. En caso de que a un Empleado no se le haya permitido en absoluto un periodo de alimentación, se le pagará media (0.5) hora de tiempo extra y dos (2) horas de pago como tiempo ordinario, además de su pago regular. Turnos de cuatro horas y media (4.5) a ocho (8) horas, incluyendo el periodo de alimentación de treinta (30) minutos, constituirán un día de trabajo para aquellos Empleados cuyos turnos comiencen entre las 6:00 P.M. y las 4:00 A.M.

C. **Días libres programados.** Los Empleados, excluyendo a los Agentes de Relevo, tendrán programados al menos dos (2) días libres consecutivos en cada una de sus semanas de trabajo. Para estos fines, los sábados y domingos serán considerados como días libres consecutivos.

D. **Ofertas de Horario de Trabajo / Requisitos.**

1. Los horarios de trabajo se ofertarán tantas veces como sea necesario, pero deberán ofertarse al menos seis (6) veces al año. Cada oferta tendrá un periodo mínimo de veintiocho (28) días y, si es posible, entrará en vigor a las 0000:01 horas de la mañana del domingo. Cada oferta deberá indicar las fechas tentativas de inicio y finalización del horario de trabajo.
 - a. Las ofertas de Horario de Trabajo (Work Schedule bids) serán adjudicadas y publicadas antes del día 11 del mes anterior.
 - b. Las ofertas de Días de Descanso (Freeday bids) serán adjudicadas y publicadas antes del día 18 del mes anterior.
 - c. Las ofertas de días DAT/FTO (FTO/DAT bids) serán adjudicadas y publicadas antes del día 25 del mes anterior.
 - d. Las ofertas de Horarios de trabajo (Work Schedule bids), Días de Descanso (Freeday bids) y días DAT/FTO (FTO/DAT bids) deberán estar abiertas por un periodo de siete (7) días cada una y no deberán coincidir en el mismo periodo.
2. Una vez el turno del Empleado esté establecido, no podrá estar sujeto a cambios, salvo en conformidad con esta disposición o con el Artículo Siete (Horas Extras). La fecha de finalización del horario de trabajo podría modificarse debido a cambios inesperados en la actividad de los

vuelos o en caso de que el/los Empleado(s) con permiso(s) de ausencia aprobados regresen.

3. No se deberá ofertar de nuevo una asignación con un aviso previo de menos de setenta y dos (72) horas. Los Empleados tendrán siete (7) días para postularse en una oferta repetida (re-bid). Las ofertas repetidas (re-bids) no estarán sujetas al Parágrafo D.1. a-c de este Artículo, y las ofertas de Días Libres/FTO/DAT deberán ser adjudicadas por lo menos setenta y dos (72) horas antes del inicio del mes en el que entren en vigor.
4. Ninguna disposición del presente Convenio impedirá a la Compañía asignar los turnos y días libres a Empleados nuevos en Periodo de Prueba. Los Empleados en periodo de prueba serán considerados en fase de entrenamiento, se les asignará turnos y días libres, pero no se tomarán en cuenta como Agentes de Relevo durante los primeros treinta (30) días trabajados dentro del periodo de prueba. Posteriormente, los Empleados en periodo de prueba podrán postularse a turnos y días libres según su antigüedad (señoría) en la próxima Oferta de Horario.
5. Un Empleado que regrese de una licencia de ausencia aprobada podrá, en ejercicio de su antigüedad (señoría), seleccionar un turno y los días libres que su antigüedad (señoría) le permita, de acuerdo con la oferta actual de turnos.
6. Un Empleado puede presentar una postulación permanente de turnos y días de descanso (permanent shift and day off bid). La postulación permanente (permanent bid) será distribuida a la Compañía, al Representante de la Unión de dicha Estación y al Empleado. Una vez remitida a la Compañía, la postulación permanente se considerará como la Postulación oficial (official bid) del Empleado en caso de que éste falle o no pueda remitir una postulación durante el proceso regular de ofertas y asignaciones (bid process) en la locación. Si un Empleado quiere cambiar su postulación permanente, podrá hacerlo en cualquier momento. Todas las postulaciones que se remitan antes de que se cierre la oferta serán consideradas. Cualquier empleado que no tenga una postulación presentada (bid on file) será asignado a un turno y días libres después de que se adjudiquen las ofertas. Si debe asignarse más de un Empleado, los turnos y días libres restantes disponibles serán ofrecidos según el orden de antigüedad (señoría).

E. **Tareas del Cargo.** Las preferencias en cuanto a las funciones del cargo serán indicadas en la oferta de horario de trabajo (work schedule bid). Todas las tareas del cargo están sujetas a cambios en cualquier momento y sin previo aviso. Las preferencias en las tareas y funciones propias del cargo no estarán limitadas a una posición de embarque o área de trabajo seleccionada. Las tareas del cargo en la oferta de horario de trabajo representan una preferencia para el empleado y no están sujetas al proceso de quejas y reclamos.

F. **Pago de Días Feriados.** Un empleado exento de trabajar en un día feriado designado recibirá el pago correspondiente a un día regular.

G. **Turno de 1:00 A.M. a 5:00 A.M.** Si un turno comienza a la 1:00 A.M. o después, pero antes de las 5:00 A.M., el Empleado deberá ser remunerado tiempo y medio de su tarifa regular (1.5 x tarifa horaria) por la parte del turno que corresponda a esta franja horaria.

H. **Publicación de la Asignación de Turnos.** Las asignaciones de los turnos regulares serán elaboradas y publicadas en cada ubicación al menos setenta y dos (72) horas previas a su entrada en vigor.

I. **Periodos de Descanso.** A todos los Empleados se les garantizará un periodo de descanso de quince (15) minutos por cada cuatro (4) horas de turno de trabajo programado. De acuerdo con los requisitos del servicio, la Compañía deberá hacer un esfuerzo razonable para programar los periodos de descanso lo más cercanos posible a la mitad de cada segmento del turno de un empleado. Sin embargo, en ningún caso, los periodos de descanso deberán ser programados para iniciar en la primera o en la última hora del turno del Empleado.

J. **Servicio de jurado.** Los Empleados que se ausenten de su jornada de trabajo regular para prestar servicio como jurados tendrán derecho a recibir su salario regular correspondiente al número de días libres autorizados. Si el Empleado debe presentarse para prestar servicio de jurado a la mañana siguiente, no se le requerirá que trabaje después de las 10 p.m. de la noche anterior al servicio de jurado y recibirá el pago correspondiente al resto de su turno programado. Cuando el Empleado sea relevado de un servicio de jurado que dure cuatro (4) horas o más, se le concederán diez (10) horas de descanso antes de presentarse nuevamente al trabajo. El Empleado que reciba una citación para servir como jurado deberá informar inmediatamente a su supervisor y proporcionar una constancia por escrito que acredite el tiempo dedicado al servicio de jurado con las fechas y horas exactas. Cuando un Empleado presente documentación que anticipe que el servicio de jurado se extenderá por dos semanas completas o más, se dará la opción al Empleado de ajustar su horario de trabajo durante la segunda semana y las siguientes, de manera que el Empleado reciba dos días libres por semana. Si el Empleado escoge esta opción, no podrá hacer horas extras en los días libres ajustados. Si un Empleado es relevado del servicio de jurado al menos dos horas antes del comienzo de su turno, y el servicio de jurado se extendió menos de cuatro horas, el Empleado deberá presentarse a trabajar.

K. **Intercambios de turno.** Se permitirá el intercambio de un turno de trabajo o día de descanso entre empleados de la misma categoría si se presenta una solicitud por escrito, firmada por todos los empleados que realizan el intercambio, a la gerencia de la estación correspondiente, al menos ocho (8) horas antes de la hora de inicio del primer intercambio previsto, y siempre y cuando los empleados en cuestión sean competentes y estén actualizados y cualificados para realizar las funciones de trabajo intercambiadas. Las solicitudes presentadas con menos de ocho (8) horas previas al primer intercambio previsto están sujetas a la aprobación por parte de la gerencia. Los intercambios de turno presentados y sellados con indicación de fecha de dos días o más antes del primer intercambio previsto se aprobarán al final del día siguiente contado a partir del momento en que el agente presentó el formulario de intercambio de turno firmado y debidamente diligenciado ante la gerencia de la estación correspondiente, siempre que los empleados implicados sean competentes y estén actualizados y cualificados para realizar las funciones de trabajo intercambiadas. No se aceptarán presentaciones o remisiones de solicitudes de intercambio de turno hasta que se adjudiquen las asignaciones de Día Libre/FTO/DAT (Freeday/FTO/DAT bids) y se definan los turnos. Los Empleados que intercambian turnos se responsabilizan de trabajar el turno acordado como si formara parte de su asignación de turno regular. Ningún intercambio de turno puede involucrar a más de cuatro (4) personas. Los intercambios de turno que incluyan a Empleados en periodo de prueba durante sus primeros treinta (30) días de servicio trabajados están sujetos a aprobación por parte de la Compañía.

Una vez que los intercambios de turno electrónicos estén disponibles en línea, todos los intercambios de turno

deberán enviarse al sistema correspondiente.

1. **Aprobación.** Se permitirá el intercambio o cesión de un turno de trabajo cuando así lo acuerden dos (2) Empleados, se cumplan los requisitos mencionados anteriormente y la Compañía lo apruebe.
2. **Tarifa salarial.** Se entiende expresamente que, para cada intercambio o cesión, la Compañía pagará al Empleado que efectivamente haya realizado el trabajo por las horas trabajadas a la tarifa ordinaria. [Ejemplo (1): El Agente A reemplaza al Agente B durante un periodo de pago. En reciprocidad, el Agente B reemplaza al Agente A durante el mismo periodo de pago. Resultado: No hay cambios en el pago de ninguno de los dos. Ejemplo (2): El Agente A reemplaza al Agente B durante cualquier periodo de pago del mes, pero el Agente B no cubre el turno que le corresponde por el intercambio durante ese mismo periodo de pago. Resultado: El Agente A recibirá ocho (8) horas adicionales de salario a la tarifa ordinaria en el cheque que obtenga por ese periodo de pago. A su vez, el Agente B recibirá ocho (8) horas menos. El Agente B solo podrá recibir las ocho (8) horas de salario a la tarifa ordinaria cuando efectivamente reemplace al Agente A en una fecha posterior].
3. **Exclusión de horas extras.** No se generarán horas extras como resultado de un intercambio o cesión de turno.
4. **Requisitos de reporte.** Hasta que los medios electrónicos estén disponibles, todos los convenios de intercambio y cesión de turnos deben realizarse por escrito, estar firmados por todas las partes involucradas y presentarse ante la gerencia de la estación para ser considerados válidos. Se permitirán los intercambios de turno y las cesiones de turno de menos de un turno completo. El Empleado que se comprometa a trabajar en un turno distinto al suyo deberá presentarse puntualmente.
5. **Regla de los 12 días/Regla de los turnos dobles.** No se exigirá a los Empleados que trabajen más de doce (12) días seguidos, ni se les requerirá que trabajen más de tres (3) turnos dobles consecutivos, tampoco se les permitirá que trabajen más de cinco (5) turnos dobles consecutivos. El Empleado que se ausente debido a la cesión de un turno podrá hacer horas extras, tal como se establece en el Artículo Siete (que trata de las Horas Extras) en el presente Convenio.
6. **Preservación de la Antigüedad (Señoría).** Se entiende que las disposiciones sobre intercambios de turnos o de días establecidas en este Artículo no pueden utilizarse para eludir la asignación de turnos, tal como se describe en el Artículo Ocho que trata sobre la Antigüedad (Señoría).
7. **Cesión/Obligatoriedad.** Un Empleado que deba trabajar horas extras puede optar por ceder tal asignación mediante una cesión de turno, con previa verificación por parte de la Compañía. El Empleado será entonces considerado conforme al Artículo Siete, Parágrafo I, Subparágrafo 1(e), para cualquier otro procedimiento de convocatoria de horas extras.

8. **Solapamiento de turnos.** De acuerdo con el Parágrafo K de este Artículo, los intercambios de turno que se solapen hasta treinta (30) minutos serán aprobados, a menos que -a discreción de la gerencia- las necesidades operativas lo prohíban. Los intercambios de turno que se solapen por más de treinta (30) minutos podrán ser aprobados a discreción de la gerencia.

L. **Regla de descanso de 10 horas.** No se programarán turnos regulares que generen que los Empleados tengan menos de diez (10) horas de descanso entre turnos, excepto cuando se trate de un intercambio en la asignación de turnos (shift bid change), un intercambio de turno (shift trade) o una asignación voluntaria de horas extras (voluntary overtime assignment). Si, debido a una asignación de horas extras obligatorias que comprende cuatro (4) horas o más, un Empleado recibe menos de diez (10) horas de descanso antes de su siguiente turno regular programado, dicho Empleado deberá elegir una de las dos opciones siguientes:

1. Recibir diez (10) horas de descanso y que se le pague a su tarifa ordinaria por el tiempo perdido de su turno de trabajo regular debido a dicho descanso; o
2. Renunciar al requisito de las diez (10) horas de descanso y que se le pague al doble de la tarifa regular por todas las horas trabajadas que se consideren parte del período de descanso de diez (10) horas.

M. **Convenios locales.** Las disposiciones establecidas en este Artículo pueden ser modificadas mediante un convenio local para establecer horarios de trabajo diferentes en lo que respecta a la Sección Uno del presente Artículo (Horas de Servicio), al Artículo Siete (Horas Extras) y al Artículo Catorce (Vacaciones).

SECCIÓN DOS AGENTES DE RELEVO

- A. **Cobertura.** Según sea establecido por la Compañía, los Empleados podrán ser asignados a tareas de relevo con el fin de cubrir cualquier ausencia. Estos turnos no tendrán semanas laborales definidas ya que su trabajo variará dependiendo de la semana laboral del Empleado al que se está relevando. Para asignar dichos días libres al personal de relevo, el Agente de Relevo tendrá derecho a un mínimo de cuatro (4) días libres por cada periodo de dos (2) semanas dentro el periodo de asignación (bid period) especificado. Cuando haya un número impar de semanas durante el periodo de asignación, el Agente de Relevo estará autorizado a dos (2) días libres de la semana impar que hace parte del periodo de asignación especificado.
- B. **Turnos Base.** En los días en que el Agente de Relevo no pueda ser programado para una asignación de relevo, se le asignarán horas de servicio y días de descanso que serán establecidos por la Compañía. Los turnos base no incluirán sábados o domingos como días libres programados. Los Turnos Base serán definidos ya sea como turnos de la mañana (A.M.) o de la tarde (P.M.), y no podrán ser usados para cubrir una ausencia fuera de esa designación.
- C. **Notificación/Cambios.** El horario base de los Agentes de Relevo puede ser modificado temporalmente con al menos 12 horas de notificación previa al inicio del nuevo turno asignado. Sin embargo, a un Agente de Relevo no se le exigirá presentarse a un turno sin por lo menos un periodo de diez (10) horas de descanso.
- D. **Postulación para Realizar un Turno.** Los Turnos de Relevo serán ofertados y asignados como se indica en la Sección Uno, Parágrafo D, del presente Artículo, y se identificarán adecuadamente.
- E. **Turnos de Relevo.** Los Turnos de relevo serán asignados de manera separada en 1) Rampa; 2) Aprovisionamiento; 3) Operaciones; y 4) Carga Aérea. Las asignaciones (bids) de los Agentes de Relevo serán designadas ya sea en la mañana (A.M.) o en la tarde (P.M.). Los Agentes de Relevo de la mañana (A.M.) se asignarán únicamente para cubrir turnos en la mañana (A.M.). Los Agentes de Relevo de la tarde (P.M.) se asignarán únicamente para cubrir turnos de la tarde (P.M.).
- F. **Prima.** Los Agentes de Relevo recibirán una prima o bonificación de doscientos treinta y cinco dólares (\$235.00) al mes, además de la prima o bonificación por turno inconveniente, el cual será sumado al salario base durante cada mes trabajado.
- G. **Estatus de Día de Descanso.** En materia de horas extras, los Agentes de Relevo estarán cubiertos bajo el Artículo Siete. Para la aplicación de las disposiciones de horas extras del Artículo Siete, los Agentes de Relevo serán considerados en estatus de primer día libre en su primer día de descanso programado y en estatus de segundo día libre en todos los días de descanso posteriores, cuando se programen más de dos (2) días libres continuos.
- H. **Cantidades Permitidas.** El número de Agentes de Relevo por estación será determinado por la Compañía. Sin embargo, el número máximo permitido será calculado de forma separada en base al número de

Empleados en la actual asignación de turno (current shift bid) en cada ubicación para: 1) Rampa; 2) Aprovechamiento; 3) Operaciones; y 4) Carga. Lo que se calculará de la siguiente manera:

1-20 Empleados	2 Agentes de Relevó
21-30 Empleados	3 Agentes de Relevó
31-40 Empleados	4 Agentes de Relevó
41-50 Empleados	5 Agentes de Relevó
51-60 Empleados	6 Agentes de Relevó
61-70 Empleados	7 Agentes de Relevó
71-80 Empleados	8 Agentes de Relevó
81-90 Empleados	9 Agentes de Relevó
91-100 Empleados	10 Agentes de Relevó
101-110 Empleados	11 Agentes de Relevó
111-120 Empleados	12 Agentes de Relevó
121-130 Empleados	13 Agentes de Relevó
131-140 Empleados	14 Agentes de Relevó
141-150 Empleados	15 Agentes de Relevó
151-160 Empleados	16 Agentes de Relevó
161-170 Empleados	17 Agentes de Relevó
171-180 Empleados	18 Agentes de Relevó
181-190 Empleados	19 Agentes de Relevó
191-200 Empleados	20 Agentes de Relevó
201-210 Empleados	21 Agentes de Relevó
211-220 Empleados	22 Agentes de Relevó
221-230 Empleados	23 Agentes de Relevó
231-240 Empleados	24 Agentes de Relevó
241* Empleados	25 Agentes de Relevó

ARTÍCULO SIETE HORAS EXTRAS

A. **Cálculo.** Para efectos de pago, la tarifa de horas extras de tiempo y medio (1.5 x tarifa horaria) se calculará en base a minutos reales, ajustados al décimo (1/10) de hora más cercano, con un mínimo de tres cuartos (3/4) de hora extra. Si un Empleado elige renunciar al requisito del mínimo de tres cuartos (3/4) de hora extra, podrá hacerlo si obtiene la aprobación de un supervisor. Para los fines de este Artículo únicamente, se entiende y acuerda expresamente que la antigüedad (señoría) de un Empleado de tiempo parcial será la fecha en la que fue asignado a la categoría en la que trabaja.

B. **Tiempo y medio.** Los Empleados recibirán una tarifa horaria de tiempo y medio (1.5 x tarifa horaria) por:

1. **Primeras 4 horas.** Las primeras cuatro (4) horas trabajadas antes o después del turno regular de un Empleado.
2. **Primeras 8 horas.** Las primeras ocho (8) horas trabajadas en uno de los dos días libres programados regularmente.

C. **Tiempo Doble.** Los Empleados recibirán una tarifa horaria de tiempo doble por:

1. **Tiempo Adicional a 8 horas extras.** Todas las horas que excedan las primeras ocho (8) horas trabajadas en uno de los dos días libres programados regularmente en cada semana laboral.
2. **Segundo día de descanso programado.** Por todo el tiempo trabajado durante el segundo día de descanso programado en una semana laboral, si también se trabajaron un mínimo de cuatro (4) horas extras en el primer día de descanso.
3. **Tiempo Adicional a 12 horas.** Por todo el tiempo trabajado que exceda las doce (12) horas en cualquier día laboral.
4. Por todo el tiempo trabajado en asignaciones de horas extras obligatorias.
5. Para un Empleado que trabaje la asignación de horas extras obligatorias de otro Empleado.

D. **Notificación.** Siempre que sea posible, se deberá dar a los Empleados de un turno, un aviso mínimo de dos (2) horas referente a las horas extras. Se entiende específicamente que no será necesario aviso alguno cuando las operaciones normales de la estación se vean comprometidas. La Unión y la Compañía acuerdan que no es recomendable notificar con menos de dos horas. Por lo tanto, las disposiciones de este Artículo deben

considerarse al notificar a un Empleado acerca de una asignación de horas extras. Cuando sea necesario que los Empleados trabajen horas extras, no se deberá alterar su horario de trabajo regular para cubrir la asignación de horas extras.

E. **Autorización.** Las horas extras solo se trabajarán bajo la dirección del supervisor correspondiente de la Compañía, excepto en casos en que las operaciones normales de la estación se vean comprometidas y no se pueda obtener la autorización previa.

F. [Intencionalmente dejado en blanco.]

G. **Continuidad con horas extras.** Si se tiene conocimiento que una asignación de horas extras de menos de cuatro (4) horas está disponible, se cubrirá con horas extras continuas (extensión del turno) de la siguiente manera:

1. **Publicación.** En el libro de registro (Apéndice A), una columna estará disponible para que el Empleado indique cuando se ofrece voluntariamente a trabajar horas extras continuas. El Empleado indicará "B" para antes del turno programado, "A" para después del turno programado o "X" para ambos.
2. **Acuerdo.** Cuando un Empleado firma esta hoja, ésta se constituye en su acuerdo o compromiso para trabajar las horas extras.
3. **Antigüedad (Señoría).** Las asignaciones se otorgarán al Empleado(s) calificado(s) más antiguo(s) en la hoja de registro.
4. **Orden inverso.** Si nadie se inscribió para trabajar horas extras continuas al inicio o al final de su turno, las asignaciones se otorgarán en orden inverso de antigüedad (señoría). Si hay un Empleado con menos antigüedad (señoría) que termine su turno más tarde, pero que pueda cubrir una parte de las horas extras necesarias, el Empleado con más antigüedad (señoría) será relevado cuando el Empleado con menos antigüedad (señoría) esté disponible. Este proceso de "escalafonamiento" de las horas extras obligatorias solo se realizará una vez por asignación.
5. **Período de descanso.** A los Empleados que continúen prestando sus servicios antes o después de las horas regulares de trabajo, no se les será requerir trabajar más de dos (2) horas sin un período de descanso de quince (15) minutos, ni más de cuatro (4) horas sin un período alimentación de treinta (30) minutos.

H. **Dividir asignaciones.** La Compañía puede cubrir menos de un turno completo de horas extras, pero si se cubre un bloque de cuatro (4) o más horas consecutivas, el bloque no se dividirá en asignaciones, a menos que ninguna persona sea elegible y esté disponible en el libro de registro.

I. **Libro de Registro de Horas Extra.** Si se tiene conocimiento que una asignación de horas extras de

cuatro (4) horas o más está disponible, se deberá utilizar el libro de registro de horas extras de cada estación asignada (bid location). De acuerdo con el Apéndice A, para ser elegible para estas horas extras, un Empleado deberá completar y firmar el libro de registro de horas extras a puño y letra con tinta, y debe escribir sus iniciales, también con tinta, en cualquier anulación o cambio posterior. Todos esos cambios deben ser realizados y aprobados con las iniciales de un supervisor y en su presencia. En todas las estaciones y oficinas se utilizará un libro de registro de horas extras estándar. Los libros de registro de horas extras deberán estar disponibles con un mínimo de catorce (14) días de anticipación. Cuando un Empleado firma el libro de registro de horas extras, esto se constituye en un acuerdo o compromiso para trabajar en el día para el cual firmó, y se aplicarán las normas de asistencia habituales.

1. Un empleado que esté asignado a horas extras voluntarias y se reporte enfermo recibirá el pago por enfermedad a su tarifa regular de pago. Se pagará un máximo de ocho (8) horas de pago por enfermedad por ese día. Todas las normas de asistencia se aplicarán de acuerdo con el Artículo 23.
2. **Orden de Asignación.** Las asignaciones del libro de registro de horas extras se otorgarán a Empleados calificados en el siguiente orden descendente:
 - a. Se programará al Empleado más antiguo de la estación asignada (bid location) que esté en su primer día de descanso, o que esté en su segundo día de descanso y no haya trabajado cuatro (4) o más horas extras en su primer día de descanso. Si dicho Empleado no está disponible, entonces:
 - b. Se programará al siguiente Empleado más antiguo de esa estación asignada (bid location) que esté en su día laboral regular y esté trabajando, o que ya haya salido de trabajar. Si dicho Empleado no está disponible, entonces:
 - c. Se programará al Empleado más antiguo de esa estación asignada (bid location) que esté en su segundo día de descanso y haya trabajado cuatro (4) o más horas extras en su primer día de descanso. Si dicho Empleado no está disponible, entonces:
 - d. Se programará al Empleado más antiguo de esa estación asignada (bid location) que haya ajustado sus horas debido a un intercambio de turno. Si dicho Empleado no está disponible, entonces:
 - e. Se programará al Empleado más antiguo de esa estación asignada (bid location) que esté en un turno cedido. Si dicho Empleado no está disponible, entonces:
 - f. Se programará al Empleado más antiguo de esa estación asignada (bid location) que esté en un día libre/FTO. Si dicho Empleado no está disponible, entonces:
 - g. Se programará al Empleado más antiguo de esa estación asignada (bid location) que

esté de vacaciones. Si dicho Empleado no está disponible, entonces:

- h. Se programará al Empleado más antiguo de esa estación asignada (bid location) que esté en un EAD. Si dicho Empleado no está disponible, entonces:
 - i. Se programará al Empleado más antiguo de esa estación asignada (bid location) que haya completado y firmado el libro de registro de horas extras debajo de la línea de cierre.
- 3. **Utilización Completa del Libro de Registro de Horas Extras.** Un Empleado que haya cubierto una asignación de horas extras de cuatro (4) horas o más en su día de horas extras, ya ha cumplido con su obligación de trabajar horas extras voluntarias para ese día, pero será elegible para asignaciones adicionales de horas extras después de que se hayan seleccionado todos los demás Empleados que firmaron por encima de la línea de cierre en el libro de registro de horas extras.
- 4. **Cierre/Notificación.** El libro de registro de horas extras para el día siguiente se cerrará a las 11:00 horas del día anterior (o antes cuando la estación u oficina cierre antes de las 11:00 horas). Bajo circunstancias normales, la Compañía deberá asignar las horas extras de las que se tiene conocimiento dentro de las dos (2) horas posteriores al cierre del libro de registro de horas extras.
- 5. **Asignación/Preferencia.** Al completar y firmar el libro de registro de horas extras, los Empleados deberán indicar su preferencia por una asignación de horas extras en la mañana (A.M.), en la tarde (P.M.), durante la noche, o una combinación de las tres. Los Empleados que en el libro de registro de horas extras indiquen su preferencia por asignaciones de horas extras en la mañana, no serán convocados para asignaciones voluntarias de horas extras que comiencen a las 12:00 del mediodía o después en dicha fecha. Los Empleados que indiquen en el libro de registro de horas extras su preferencia por asignaciones de horas extras en la tarde, no serán convocados para asignaciones voluntarias de horas extras que comiencen antes de las 12:00 del mediodía en esa fecha. Los Empleados que en el libro de registro de horas extras indiquen su preferencia por asignaciones de horas extras durante la noche, no serán convocados para asignaciones voluntarias de horas extras que comiencen antes de las 21:00 horas en tal fecha.
- 6. **Asignaciones Obligatorias.** La Compañía y la Unión acuerdan que las asignaciones obligatorias de horas extras no son de interés superior para ninguna de las partes. Para maximizar la utilización de horas extras voluntarias, la Compañía deberá informar a los Empleados sobre las horas extras disponibles, y los Empleados deberán utilizar el libro de registro de horas extras en su totalidad. Si no se obtiene una cantidad suficiente de horas extras de manera voluntaria o si nadie firmó el libro de registro de horas extras, la Compañía deberá, bajo cualquier circunstancia, buscar voluntarios antes de requerir a los Empleados trabajar las horas extras. Las horas extras obligatorias se asignarán únicamente como se detalla en el Artículo 7.I.2. a., b. y c., en orden inverso de antigüedad (señoría). Todas las asignaciones obligatorias tendrán una hora de inicio y finalización.

- a. Sin embargo, cuando un Empleado intercambie o ceda todo su turno o cualquier parte de él, y
- posteriormente cancele o intercambie de vuelta su turno original después de que se hayan hecho las asignaciones iniciales de llamado (callout), y
 - el intercambio o la cesión original hayan hecho que ese Empleado no fuera elegible para una asignación obligatoria que habría recibido, entonces
 - dicho Empleado seguirá siendo elegible para ser asignado como se detalla en el Artículo 7.I.2. a., b. y c., en orden inverso de antigüedad (señoría), y será elegible para recibir una asignación obligatoria cuando esté en estado “d” durante los próximos siete (7) días calendario.
- b. Los Empleados sólo estarán obligados a trabajar en uno (1) de sus días libres programados regularmente. Sin embargo, en caso de una situación de emergencia y si el Empleado se ve obligado a trabajar en ambos días libres programados, el Empleado recibirá pago por el segundo día de descanso programado a la tarifa de horas extras aplicable, más la mitad (1/2) de la tarifa horaria, adicional a su tarifa regular por todas las horas trabajadas durante la asignación de horas extras.

7. **Reincorporación.** Los Empleados reincorporados al trabajo recibirán un pago mínimo de cuatro (4) horas a la tarifa de horas extras aplicable.
8. **Estado de Vacaciones.** Los Empleados que se ofrezcan como voluntarios para trabajar mientras están de vacaciones recibirán pago a una tarifa correspondiente a tiempo y medio (1.5 x tarifa horaria) por las primeras ocho (8) horas trabajadas en todos los días de vacaciones, y a tiempo doble por todas las horas que excedan de ocho (8) horas en un día. Para los días libres inmediatamente anteriores y posteriores a los días de vacaciones, se adoptarán las tarifas estándar de horas extras y las directrices correspondientes.
9. **Libro de Registro de Horas Extra Estándar** (Apéndice A).

J. **Carga.** En las estaciones asignadas (bid locations) separadas para carga, se mantendrá un libro de registro de horas extras para cada estación asignada dentro del área de Operaciones/Carga. Las horas extras dentro de una estación asignada serán cubiertas, primero, por los Empleados de dicha estación, siempre y cuando hayan firmado el libro de registro. Si ningún Empleado de la estación asignada ha firmado el libro de registro, las horas extras se asignarán del libro de registro de otra estación asignada cuyos Empleados se encuentren cualificados y al día con el entrenamiento para el puesto para el cual las horas extras son requeridas. La determinación de la cualificación y la vigencia necesaria para ser elegible para horas extras en una estación asignada será a discreción exclusiva de la Compañía. Si ningún Empleado firma el libro de registro en ninguna de las estaciones asignadas, las horas extras serán asignadas al Empleado junior disponible dentro de la estación asignada, según lo descrito en el Artículo 7.I.2. a., b. y c.

K. **Registros de Horas Extra/No Firmadas.** Cualquier Empleado que no haya firmado el libro de registro de horas extras no tendrá derechos dentro del procedimiento de quejas o reclamaciones (Artículo Veinte) en caso de una disputa relacionada con horas extras voluntarias.

L. **Vuelos Chárter.** En el libro de registro (Apéndice A) habrá una columna disponible para que un Empleado indique su preferencia de trabajar horas extras en vuelos chárter. Los Empleados no serán elegibles para vuelos chárter de un día si el vuelo chárter está programado coincidiendo con las horas programadas del Empleado. Para los vuelos chárter de dos días, se permiten solapamientos o superposiciones en el segundo día. La compensación por horas extras en vuelos chárter será la siguiente:

1. **Un día.** Al Agente se le pagará la tarifa aplicable, la cual comenzará una (1) hora antes de la salida del vuelo chárter, del vuelo con tripulante adicional (Tripadi) o del vuelo sin pasajeros, y se extenderá hasta treinta (30) minutos después de la llegada a la estación base del agente.
2. **Dos días.** A los Agentes se les pagará la tarifa aplicable por actividades asociadas con un vuelo chárter en el primer día. Si se realiza un *callout* (llamado), se pagará un mínimo de cuatro (4) horas. A los agentes se les pagará una tarifa de período de descanso de tres (3) dólares por hora durante un período de descanso de ocho (8) horas. El período de descanso comenzará treinta (30) minutos después de la finalización del primer día de operación del vuelo chárter. Si el período de descanso se extiende más allá de las ocho (8) horas, se aplicará la tarifa de horas extras para todas las horas del segundo día. Si el período de descanso no se extiende más allá de las ocho (8) horas, la tarifa aplicable de horas extras se reanudará una (1) hora antes de la primera salida del segundo día y continuará hasta treinta (30) minutos después de la llegada del agente a su estación base. Cuando sea aplicable, el Empleado será considerado en estado de Tripulante adicional (Tripadi), con un asiento garantizado para regresar a la estación base.
3. **Gastos.** Los Empleados recibirán \$50.00 por día mientras estén en vuelos chárter. Se proporcionará una habitación de hotel individual a expensas de la Compañía durante el período de descanso mencionado anteriormente.

ARTÍCULO OCHO

ANTIGÜEDAD (SEÑORÍA)

A. **Antigüedad (Señoría) en la Compañía**. La antigüedad (señoría) en la Compañía será entendida como la duración continua de los servicios de un Empleado en la Compañía y determinará la duración de las vacaciones, si las hubiera.

B. **Antigüedad (Señoría) por Categoría**. Para cualquier otro propósito, la antigüedad (señoría) por categoría prevalecerá, estando definida como la duración del servicio que le es reconocida a un Empleado y que éste acumula en cualquiera de las categorías enumeradas a continuación, contando a partir de la fecha de ingreso a dicha categoría. Las categorías que se reconocerán para efectos de antigüedad (señoría) son:

1. Agente de Rampa/Aprovisionamiento; y
2. Agente de Operaciones/Carga.

Cada categoría se dividirá en dos (2) cargos. La categoría de Agente de Rampa/Aprovisionamiento incluirá los siguientes cargos:

1. Agente de Rampa; y
2. Agente de Aprovisionamiento

A su vez, la categoría de Agente de Operaciones/Carga incluirá los siguientes cargos:

1. Agente de Operaciones; y
2. Agente de Carga

Además, a partir del 14 de junio de 2001, los Empleados que estén dentro del alcance del presente Convenio comenzarán a acumular antigüedad (señoría) en ambas categorías, lo que se entenderá como 'Antigüedad (señoría) R/O'.

La antigüedad (señoría) por categoría determinará:

1. La selección de vacaciones (por orden de antigüedad o señoría en el cargo);
2. La asignación de turnos, incluyendo días libres (por orden de antigüedad o señoría en el cargo);
3. La reducción de personal;
4. La cobertura de vacantes dentro de la categoría.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, en las estaciones con nueve (9) agentes o menos, combinados entre Operaciones y Carga, la selección de vacaciones se determinará por la antigüedad (señoría) dentro de la categoría de Operaciones/Carga. Las estaciones que cuenten con nueve (9) agentes o menos,

combinados, que en su momento elijan vacaciones por separado, podrán continuar haciéndolo (p. ej. Amarillo, Harlingen e Indianapolis), a menos que haya una reducción significativa en la actividad de vuelos en dicha estación, en cuyo caso la Compañía y la Unión se reunirán de buena fe para discutir si dicho procedimiento debe modificarse. Cualquier otra desviación de esta política sólo estará permitida mediante un convenio o acuerdo local, según lo dispuesto en el Artículo Seis.

C. 1. La antigüedad (señoría) en la Compañía comenzará a partir de la fecha de ingreso en nómina como Empleado. En caso de que dos (2) o más Empleados tengan la misma fecha de antigüedad (señoría), el Empleado de mayor edad aparecerá primero en la lista de antigüedad (señoría).

2. A partir de la ratificación del presente Convenio, los Empleados que ingresen a una categoría en la misma fecha, aparecerán en la lista de antigüedad (señoría) según el siguiente orden:

- a) Empleados con antigüedad (señoría) en la Compañía dentro de una categoría cubierta por este Convenio, de acuerdo con la antigüedad (señoría) acumulada en dicha categoría;
- b) Empleados con distintos niveles de antigüedad (señoría) en la Compañía, según la antigüedad (señoría) acumulada en la Compañía;
- c) Empleados sin antigüedad (señoría) previa en la Compañía.

Ninguna disposición contenida en el presente documento alterará la posición de antigüedad (señoría) vigente de los Empleados en cualquiera de las categorías que forman parte de este Convenio a la fecha de su ratificación.

D. **Lista de Antigüedad (Señoría).** Las listas de antigüedad (señoría) se recopilarán a partir del 1 de enero y del 1 de julio de cada año, y se publicarán mediante comunicación formal, antes del 15 de enero y del 15 de julio de cada año. Una copia de la lista de antigüedad (señoría) se entregará a la Oficina de la Unión antes de la fecha de publicación. Las listas de antigüedad (señoría) se establecen para las siguientes categorías:

- 1. Agente de Rampa/Aprovisionamiento; y
- 2. Agente de Operaciones/Carga.

NOTA: Las listas de antigüedad (señoría) también incluirán la Antigüedad (señoría) R/O' establecida el 14 de junio de 2001.

E. **Correcciones a la Lista de Antigüedad (señoría).** Los Empleados tendrán treinta (30) días después del 15 de enero y del 15 de julio de cada año para objetar cualquier omisión o posición incorrecta dentro de la lista que afecte su antigüedad (señoría).

F. **Terminación del Vínculo Laboral.** Todo Empleado que finalice su vínculo laboral perderá sus derechos de antigüedad (señoría).

G. **Período de Prueba.** Todos los Empleados nuevos cumplirán un período de prueba de ciento ochenta (180) días calendario. Durante este período, el Empleado nuevo tendrá la oportunidad de demostrar sus competencias y capacidad para adaptarse a las políticas y procedimientos de la Compañía. El período de prueba brinda a la Compañía la oportunidad de evaluar las habilidades y competencias del Empleado y su capacidad para realizar las tareas asignadas. Los Empleados en período de prueba podrán postularse a turnos (bid for shifts) según lo establecido en el Artículo Seis, Sección Uno, Parágrafo D, y ejercer el uso de intercambios y cesiones de turnos según el Artículo Seis, Sección Uno, Parágrafo K, después de completar los primeros treinta (30) días trabajados dentro de su período de prueba. Los intercambios que involucren a Empleados en período de prueba durante sus primeros treinta (30) días de servicio estarán sujetos a la aprobación de la Compañía.

Las licencias por enfermedad se acumularán, pero no podrán ser utilizadas durante los primeros treinta (30) días del período de prueba del Empleado. Si a un Empleado se le otorga una licencia o permiso para ausentarse durante su Período de Prueba por cualquier motivo, dicho periodo se extenderá por el número de días calendario equivalente al período de duración de la licencia.

H. **Pérdida de Antigüedad (Señoría).** Los Empleados perderán su estatus de antigüedad (señoría) y sus nombres serán eliminados de las listas de antigüedad (señoría) en los siguientes casos:

1. Renuncia voluntaria;
2. Despedido con causa justa;
3. Ausencia sin previo aviso o notificación durante tres (3) días consecutivos
4. No informar a la Compañía por escrito o por telegrama su intención de reincorporarse al servicio dentro de los catorce (14) días siguientes al envío del aviso de reincorporación (recall) tras el despido temporal;
5. No reincorporarse al servicio en la fecha especificada en el aviso de reincorporación (recall) tras la suspensión laboral;
6. Ser transferido a otro cargo o departamento de la Compañía no contemplado en el alcance de la presente Convenio por un período que exceda los ciento ochenta (180) días calendario consecutivos;
7. Ser despedido temporalmente y no ser reincorporado al servicio con la Compañía dentro de los siete (7) años siguientes a la fecha del despido temporal; o
8. Permanecer en licencia médica por un período superior a cuarenta y ocho (48) meses consecutivos.

Ninguna disposición contenida en el presente párrafo impedirá que la Empresa y la Unión, de común acuerdo, decidan eximir los requisitos establecidos en el mismo.

I. **Promoción/Transferencia.** Los Empleados promovidos a un cargo de supervisión o que sean transferidos a otro cargo o departamento de la Empresa no cubierto por el alcance del presente Convenio conservarán su antigüedad (señoría) por un período de ciento ochenta (180) días calendario, pero no continuarán acumulando antigüedad (señoría). Mientras ocupen cargos de supervisión, no se considerará que los empleados estén trabajando bajo los términos de este Convenio para efectos de acumular antigüedad (señoría). Quienes hayan sido promovidos a un cargo de supervisión antes de la ratificación de este Convenio continuarán conservando su antigüedad (señoría). Para los efectos de esta disposición, los cargos de supervisión se definirán como: Supervisor de Rampa, Supervisor de Aprovisionamiento y Supervisor de Carga.

ARTÍCULO NUEVE ENTRENAMIENTO

- A. **Tarifa de pago.** La Compañía deberá hacer todo esfuerzo posible para programar clases de capacitación para sus Empleados durante su jornada regular de trabajo, incluyendo capacitación virtual. Sin embargo, cada hora destinada para trabajo, entrenamiento, acreditación, o viajes, que se realice más allá de la jornada laboral, deberá ser considerada como hora extra y por lo tanto deberá ser pagada con la respectiva tarifa correspondiente a las horas extras de trabajo.
- B. **Estatus del Día de descanso.** Si la Compañía requiere que un Empleado atienda a clases, incluyendo capacitación virtual en el día de descanso del Empleado, deberá ser compensado por el día o los días con la tarifa aplicable de horas extras de trabajo.
- C. **Viáticos.** Cuando un Empleado está fuera de su puesto de trabajo atendiendo asuntos de negocios de la Compañía, la Compañía deberá asumir los gastos pertinentes que cubren alimentación (no deberán exceder los \$50.00 por día), alojamiento, propinas, lavandería y transporte. Los gastos realizados deben estar debidamente justificados con los recibos de pago correspondientes.
- D. **Equipos Nuevos.** Cuando la Compañía ponga en servicio cualquier tipo de equipo nuevo, y requiera que un Empleado opere dicho equipo como parte de sus funciones, se le dará al Empleado la oportunidad de familiarizarse con dicho equipo nuevo. La Compañía garantizará que los Empleados reciban la capacitación adecuada antes de que se les requiera operar dicho equipo.

ARTÍCULO DIEZ EMPLEADOS(AS) DE TIEMPO PARCIAL

A. **Derechos de la Compañía.** No obstante, cualquier otra sección o disposición incluida en el presente documento, la Compañía podrá, a su discreción, contratar Empleados de tiempo parcial en todas las estaciones y para todas las categorías cubiertas por este Convenio. Nada de lo establecido en este Artículo impedirá que la Compañía y la Unión acuerden mutuamente renunciar a los requisitos impuestos por el mismo.

B. **Despidos temporales/Reemplazos.** Ningún Empleado de tiempo completo será despedido temporalmente o reemplazado por un Empleado de tiempo parcial ni se verá obligado a aceptar un puesto de tiempo parcial debido a un cambio en las limitaciones de tiempo parcial de la estación. Las vacantes de puestos de tiempo completo causadas por despido temporal no se cubrirán con un Empleado de tiempo parcial durante un periodo mínimo de un año.

C. **Límites Porcentuales.** En las estaciones donde la actividad de vuelo no supera las doce (12) salidas por día, el cien por ciento (100 %) de los Empleados pueden ser Empleados de tiempo parcial y se excluirán de los porcentajes máximos del sistema. Sin embargo, en las estaciones que están contempladas en el Artículo 2.F.2 del presente Convenio y cuya actividad de vuelo no supera las doce (12) salidas, la Compañía podrá llegar a tener hasta el cien por ciento (100 %) de Empleados de tiempo parcial. Lo anterior solo puede suceder a causa de rotación de personal y se incluye en los porcentajes máximos del sistema.

Los límites que se indican a continuación se aplican a las estaciones que tienen una actividad de vuelo superior a doce (12) salidas diarias:

- El porcentaje máximo del sistema no superará el diecisiete por ciento (17%).
- Las estaciones con una actividad de vuelo superior a doce (12) salidas por día tendrán un máximo de veintidós por ciento (22%) de Empleados de tiempo parcial para cada categoría individual de la estación.

Al calcular los porcentajes, la Compañía redondeará al número entero más cercano.

1. **Cumplimiento.** En cumplimiento con los porcentajes, no se obligará a la Compañía a ascender a ningún Empleado de tiempo parcial hasta que haya una vacante o un cambio de un turno de tiempo parcial a un turno de tiempo completo dentro de la categoría.

2. **Incumplimiento.** En cualquier momento en que la clasificación del sistema o la estación excedan el límite de Empleados de tiempo parcial establecido en el Artículo 10.C., no se cubrirán vacantes de tiempo parcial, y un número igual de agentes de tiempo parcial que excedan el límite, según su antigüedad (señoría), recibirán diez (10) horas de pago a tarifa ordinaria cada semana, por una penalización impuesta a la Compañía, hasta que la clasificación del sistema o la estación cumpla con el límite de Empleados de tiempo parcial.

D. La proporción de turnos de tiempo parcial respecto al total de Empleados de tiempo parcial no puede exceder la proporción de turnos de tiempo completo respecto al total de Empleados de tiempo completo para todos los turnos de la mañana. Para efectos de cálculo, las proporciones se presentarán como “porcentaje del

total". Por ejemplo:

Empleados TC	500	Empleados MT	90
Turnos AM TC	300	Turnos AM MT	54
% de turnos AM TC	60 %	% de turnos AM MT	60%

La misma fórmula se aplicará a los fines de semana de los Empleados de tiempo parcial. Por ejemplo:

Empleados TC	300	Empleados MT	54
Fines de semana libres sáb/dom de Empleados TC	30	Fines de semana libres sáb/dom de Empleados MT	6
% fines de semana libres sáb/dom de Empleados TC	10%	% fines de semana libres sáb/dom de Empleados MT	10%

NOTA: Los turnos de tiempo parcial fluctuarán en función al número de turnos de tiempo completo de la mañana en la postulación de horario.

E. La Compañía no programará dos (2) turnos de tiempo parcial consecutivos para reemplazar lo que anteriormente era un turno de tiempo completo (por ejemplo, programar un turno de tiempo parcial de 6:00 a.m. a 10:00 a.m. y otro de 10:00 a.m. a 2:30 p.m. para reemplazar un turno de tiempo completo de 6:00 a.m. a 2:30 p.m.).

F. **Mínimo de horas programadas.** A los Empleados con categoría de tiempo parcial se les programará un mínimo de cuatro (4) horas consecutivas en un día, veinte (20) horas en una semana laboral y no más de cinco (5) días consecutivos en una semana laboral.

G. **Máximo de horas programadas.** A un Empleado con categoría de tiempo parcial no se le programarán más de treinta (30) horas de trabajo por semana laboral (sin incluir los descansos para comer) y se le pagará la tarifa de horas extras aplicable por todo el tiempo trabajado que exceda sus horas programadas en un día. Sin embargo, en las estaciones donde la actividad de vuelo programada aumente un mínimo de treinta por ciento (30%), se podrá programar a los Empleados de tiempo parcial hasta cuarenta (40) horas en una semana laboral (sin incluir los descansos para comer) durante un máximo de cuatro (4) meses consecutivos en un año calendario, y solo una vez en una estación durante ese año calendario. La Compañía notificará al Representante local de la Unión antes de cada implementación.

H. **Periodo de alimentación.** Si un turno dura al menos cuatro horas y media (4,5) pero menos de ocho (8) horas, la comida se programará en las dos horas de la mitad del turno.

I. **Prestaciones.** Los Empleados de tiempo parcial tomarán parte en los planes de participación en las ganancias y 401(k). Los Empleados de tiempo parcial recibirán cobertura individual con cualquier Opción de Plan

incluida en el Benefits Plus Plan («Plan de prestaciones plus») de la Compañía como si su estatus fuera de tiempo completo. La cobertura del Benefits Plus Plan será únicamente individual. Los Empleados de tiempo parcial pueden adquirir cobertura para los familiares que cumplan los requisitos según lo establecido en el plan de prestaciones de la Compañía. Los Empleados de tiempo completo que pasen a ser Empleados de tiempo parcial después de la fecha de ratificación de este Convenio y que estén cubiertos por el plan médico «Regular» de la Compañía conservarán la cobertura individual de dicho plan «Regular» hasta el próximo periodo de inscripción abierta de la Compañía. La cobertura para los familiares que cumplan los requisitos puede continuar durante este periodo provisional siempre y cuando el Empleado pague el costo actuarial de dicha cobertura. Los Empleados de tiempo parcial inscritos en el plan médico «Regular» de la Compañía a partir de la fecha de ratificación de este Convenio podrán mantener dicha inscripción mientras sigan siendo Empleados de tiempo parcial.

J. **Uniformes.** Los requisitos de uniforme de los Empleados de tiempo parcial serán los mismos que los de los Empleados de tiempo completo.

K. **Pago de Vacaciones.** Los Empleados de tiempo parcial tendrán las mismas condiciones que los Empleados de tiempo completo, en la medida en que se les relevará de sus funciones durante el periodo de vacaciones correspondiente al horario de tiempo parcial y no de tiempo completo.

L. **Postulación a/de turnos.** Los Empleados de tiempo parcial postularán turnos por categoría aparte de los Empleados de tiempo completo de la misma categoría.

M. **Postulación / de tiempo de vacaciones/días libres.** Los Empleados de tiempo parcial postularán las vacaciones y días libres de la Compañía según su antigüedad (señoría) dentro de la categoría junto con los Empleados de tiempo completo de esa misma categoría.

N. **Restricción de Ascenso.** Un Empleado de tiempo parcial en periodo de prueba podrá postularse en cualquier momento para una vacante de tiempo completo en su categoría y en su ubicación, después de noventa (90) días calendario.

O. **Antigüedad (Señoría) Ajustada.** Cuando un Empleado de tiempo parcial se postule para un puesto de tiempo completo, se le concederá una antigüedad (señoría) en la postulación y en la categoría que sea igual al setenta y cinco por ciento (75 %) del tiempo trabajado por el Empleado desde la fecha de contratación, redondeado al día completo más cercano, en dicha categoría de tiempo parcial.

P. **Despidos temporales.** Los Empleados de tiempo parcial serán los primeros en ser despedidos temporalmente en una estación o instalación, antes de despedir a cualquier Empleado de tiempo completo en esa estación y en esa misma categoría.

Q. **Gastos por Mudanza.** El artículo sobre gastos por mudanza (Artículo Veintiuno) se aplicará a las vacantes de tiempo parcial.

R. **Licencia por Enfermedad.** La licencia por enfermedad se acumulará de acuerdo con el Artículo Trece, Sección Uno.

ARTÍCULO ONCE COBERTURA DE VACANTES

- A. **Archivo de Postulaciones Permanentes.** Las vacantes para todos los cargos de Rampa, Aprovisionamiento, Operaciones y Carga serán cubiertas según el archivo donde se consignan las postulaciones permanentes en la oficina del jefe de departamento correspondiente. Cuando ocurra una vacante, se le ofrecerá la oportunidad de transferencia al Empleado con mayor antigüedad (señoría) en esa categoría que tenga una postulación consignada en el archivo. Todas las postulaciones permanentes deberán estar por escrito hasta que se establezca un sistema electrónico de acuerdo con la Carta Complementaria al Convenio Número Nueve. Un Empleado que acepte una transferencia lateral como resultado de su postulación o que, transcurridas más de veinticuatro (24) horas después de ser notificado de una adjudicación, se niegue a aceptar una transferencia para la cual postuló, durante los seis (6) meses posteriores a su asignación o rechazo, sólo podrá postularse a vacantes en una nueva estación. En ese momento, se anularán todas las demás postulaciones que tenga en archivo. Si algún Empleado desea que se retire su postulación, deberá presentar su solicitud por escrito.
- B. **Postulaciones en Archivo.** Todas las postulaciones deben estar en archivo en la fecha en que la vacante sea aprobada.
- C. **Presentación de Postulaciones.** Todas las postulaciones en archivo serán eliminadas cada 31 de diciembre, y los postulantes interesados podrán volver a presentar cualquier postulación que deseen. Las postulaciones recibidas durante el mes de diciembre serán consideradas válidas para el año siguiente.
- D. **Licencia de Traslado.** Un Empleado que se transfiera de una ciudad a otra tendrá derecho, después de adjudicada la asignación, a un (1) día de licencia no remunerada, más un (1) día adicional no remunerado por cada quinientas (500) millas, o fracción, según la distancia más directa por carretera según la AAA (American Automobile Association) entre las dos ciudades, o la ruta aérea más directa si alguna parte del traslado está fuera del país (por ejemplo, LAX a HNL, DEN a OGG), para presentarse en su nueva asignación.
1. Los días de viaje a una nueva estación/departamento serán pagados a la tarifa regular correspondiente a una jornada de ocho (8) horas diarias, con base en un (1) día de licencia, más un día adicional por cada quinientas (500) millas o fracción, según la distancia más directa por carretera según la AAA entre las dos ciudades, o la ruta aérea más directa si alguna parte del traslado está fuera del país (por ejemplo, LAX a HNL, DEN a OGG), para presentarse en su nueva asignación.
- E. **Nuevas Estaciones/Nuevos Departamentos.** Las postulaciones para todos los cargos en estaciones/departamentos recién establecidos serán anunciadas con suficiente anticipación para permitir que las personas interesadas tengan tiempo de presentar su postulación. Para ser elegible, el Empleado no debe estar en la Etapa de Advertencia Final según lo establecido en el Artículo Veintitrés. Los gastos por mudanza se manejarán de acuerdo con el Artículo Veintiuno. En el día de apertura de la nueva ubicación, los Empleados serán asignados a sus respectivos turnos según el Artículo 6. Desde la fecha en que se reportan a trabajar hasta el día anterior a la apertura, se les asignará a los Empleados un horario temporal según su antigüedad (señoría).
- F. **Transferencias Laterales.** Las vacantes dentro de una misma categoría serán cubiertas por el postulante

que posea mayor antigüedad (señoría), según la antigüedad (señoría) de la categoría.

G. **Otras Vacantes.** Cuando no haya postulaciones dentro de la categoría para una transferencia lateral que cubra una vacante, el cargo se ocupará de acuerdo con la política de la Compañía. Sin embargo, una medida disciplinaria menor a una Carta de Advertencia Final no descalificará a los solicitantes cobijados por el presente Convenio para ser entrevistados. Cuando los solicitantes incluyan Empleados dentro del ámbito cubierto en este Convenio, el puesto será ocupado por el solicitante más antiguo a quien la gerencia determine que está calificado para el cargo disponible. Los solicitantes que no sean entrevistados o que la Compañía determine que no están calificados para el cargo tendrán la opción de solicitar una revisión con la Dirección de la Estación para comprender mejor las áreas de mejora necesarias.

ARTÍCULO DOCE

LICENCIAS

- A. **Aprobación/Rechazo.** Cuando los requisitos del servicio lo permitan, cualquier Empleado permanente cubierto por este Convenio podrá recibir una licencia o una extensión de la misma, presentando previamente una solicitud adecuada por escrito y con aval de la Compañía. Dicha aprobación o rechazo de la misma no estará sujeta a reconsideración por parte de un Comité de Resolución de Conflictos.
- B. **Empleo Remunerado.** Cualquier Empleado cubierto por este Convenio que se encuentre en licencia y participe en un empleo remunerado sin la autorización previa y por escrito de la Compañía, podrá ser despedido.
- C. **Licencias Aprobadas.**
1. **Licencias Personales.** -- Un Empleado podrá recibir una licencia que no exceda los noventa (90) días calendario por razones distintas a enfermedad, lesión, discapacidad temporal o permiso militar, después de presentar una solicitud adecuada junto con el aval de la Compañía. Un Empleado que reciba una licencia personal conservará y continuará acumulando antigüedad (señoría) para fines de pago, licencia por enfermedad y acumulación de vacaciones durante la duración de dicha licencia.
 2. **Licencia Médica.** -- Se otorgará licencia por enfermedad, lesión no ocupacional o embarazo sin patria potestad, con previa verificación de la discapacidad por escrito por parte de un médico calificado. El Empleado que requiera una extensión de la licencia médica deberá presentar una solicitud de extensión indicando el período solicitado, respaldada por una declaración médica que especifique la necesidad de dicha extensión. El pago por enfermedad acumulado podrá ser utilizado, a discreción del Empleado, durante una licencia médica. La Compañía continuará brindando cobertura de seguro médico al Empleado por hasta ciento veinte (120) días a partir del último día pagado. Durante este período, el Empleado será responsable de pagar cualquier prima que estuviera pagando mientras estaba en servicio activo. La cobertura después de los ciento veinte (120) días estará disponible bajo el seguro posterior al retiro (COBRA) con la prima aplicable completa de acuerdo con dicha ley. Un Empleado en licencia médica continuará acumulando antigüedad (señoría) para todos los efectos durante ciento ochenta (180) días desde el último día pagado, para fines de pago, licencia por enfermedad y acumulación de vacaciones, siempre y cuando no pueda hacer uso de los días de enfermedad o vacaciones acumulados durante el permiso, hasta que regrese al servicio activo. Después de este período, el Empleado no acumulará antigüedad (señoría) para fines de pago, licencia por enfermedad ni acumulación de vacaciones. Si el empleado no ha regresado al trabajo al final de un período de cuarenta y ocho (48) meses, será automáticamente despedido y perderá todos los derechos de antigüedad (señoría). La Compañía se reserva el derecho de requerir un examen por parte de un médico seleccionado por la Compañía, en cualquier momento y a expensas de la Compañía.

3. **Licencia Militar.** -- Se otorgará licencia a los Empleados que se enlisten en el servicio militar. Dichos Empleados conservarán y continuarán acumulando antigüedad (señoría) para fines de pago y todos los beneficios. El registro bajo el Programa de de Asistencia continuará como si no hubiera habido interrupción debido a la Licencia Militar. La duración de la licencia y los derechos de reemplazo se regirán por las leyes locales, estatales y federales que apliquen, incluyendo, entre otras, la Ley de Derechos de Empleo y Reemplazo para Servicios Uniformados (USERRA).
4. **Licencia por Lesión en el Trabajo (OJI).** -- La licencia por lesión en el trabajo será otorgada a los Empleados de acuerdo con el Artículo Trece, Sección Dos.
5. **Licencia por Empleo en la Unión.** -- La licencia por empleo en la Unión será otorgada a los Empleados de acuerdo con el apartado G, más adelante.
6. **Licencia de Maternidad.** -- Una Empleada que sea madre con patria potestad de un niño recién nacido o que haya experimentado la pérdida de un embarazo después de las veinte (20) semanas de gestación, será elegible para una licencia de maternidad a partir de la fecha de ratificación.

La licencia de maternidad comenzará tras la verificación de la discapacidad debido al embarazo por parte de un médico calificado.

La licencia de maternidad continuará hasta por seis (6) semanas en caso de parto natural, u ocho (8) semanas en caso de cesárea, después de la fecha de nacimiento del niño o de la pérdida del embarazo.

Después de la fecha de nacimiento del niño o de la pérdida del embarazo, una Empleada elegible recibirá un pago de cuarenta (40) horas por semana a su tarifa regular aplicable, ya sea por seis (6) semanas en caso de parto natural u ocho (8) semanas en caso de cesárea.

En el caso de nacimientos simultáneos de dos (2) o más niños, se otorgará un solo permiso de maternidad durante el período que comienza el día en que nazca el primer niño. El número de niños nacidos naturalmente al mismo tiempo no aumentará la duración de la licencia de maternidad.

Durante la licencia de maternidad, la Empleada conservará y continuará acumulando antigüedad (señoría) para todos los efectos durante dicho permiso y será elegible para continuar con la cobertura de seguro. Las Empleadas deberán seguir pagando las primas en las fechas correspondientes; el incumplimiento de este requisito resultará en la cancelación de los beneficios del seguro.

La licencia médica y cualquier licencia federal, estatal o local aplicable, se ejecutarán simultáneamente.

7. **Licencia Parental.** -- Un Empleado que sea el padre o la madre biológico(a) de un niño, adopte, o se convierta en tutor legal permanente con custodia de un niño dependiente que no lo era previamente, pero que vivirá en su hogar, recibirá, a partir de la fecha de ratificación, una licencia por un período que no exceda las doce (12) semanas.

Un Empleado elegible recibirá un pago de cuarenta (40) horas por semana a su tarifa regular aplicable durante las primeras dos (2) semanas. El resto de la licencia parental será no remunerada, a menos que el Empleado opte por usar vacaciones acumuladas o días de enfermedad.

La licencia parental no está disponible para los padres o madres de crianza o albergue temporal, madres de nacimiento por subrogación o su cónyuge o pareja, o para cualquier individuo que adopte al hijo de su cónyuge o pareja, ni para niños de dieciocho (18) años o más.

En el caso de nacimientos o adopciones simultáneos que involucren dos (2) o más niños, o de procesos de adopción múltiple que comiencen en días diferentes pero ocurran dentro del mismo período de doce (12) semanas, se otorgará una única licencia parental. Esta licencia comenzará el día en que el primer niño nazca o sea colocado en el hogar del empleado para adopción, y se extenderá por doce (12) semanas desde la fecha en que el último niño nazca o sea colocado en el hogar del empleado para adopción. El número de niños nacidos naturalmente, por maternidad sustituta o de otro modo, o adoptados al mismo tiempo, no aumentará la duración de la licencia parental.

La licencia parental no podrá comenzar hasta la fecha de nacimiento del niño o la fecha en que el niño sea acogido de manera permanente en el hogar del Empleado. La licencia parental debe tomarse de manera consecutiva (no intermitente) dentro de los tres (3) meses posteriores a la fecha de nacimiento o de acogida permanente en el hogar del empleado. Para la madre biológica con patria potestad de un niño recién nacido, esta licencia será otorgada y deberá tomarse después de la licencia de maternidad, según se describe en el párrafo seis (6) de este artículo, dentro de los plazos especificados en dicho párrafo.

Durante una licencia parental, el Empleado conservará y continuará acumulando antigüedad (señoría) para todos los efectos, y será elegible para continuar con la cobertura del seguro. Los Empleados deberán continuar pagando las primas cuando corresponda; el incumplimiento de este requisito resultará en la cancelación de los beneficios del seguro.

La licencia médica y cualquier licencia federal, estatal o local aplicable, se ejecutarán simultáneamente.

- D. **Regreso después la Licencia.** Un Empleado bajo este Convenio que regrese de una licencia o de su extensión será reintegrado al puesto que ocupaba cuando se le otorgó la licencia, a menos que un Empleado con mayor antigüedad (señoría) haya ocupado dicho puesto como resultado de ejercer derechos de

desplazamiento, o a menos que el puesto ya no exista. En cualquier caso, podrá ejercer sus derechos de antigüedad (señoría) según lo establecido en este Convenio. Un Empleado que regrese de una licencia deberá notificar por escrito a la Compañía acerca de su regreso antes de reincorporarse.

E. **Trabajo Restringido.** A un Empleado se le otorgarán de una (1) a ocho (8) semanas continuas de asignación de trabajo restringido, consecutivas a una licencia por enfermedad, lesión no laboral o embarazo, con previa notificación de un médico calificado por escrito. El trabajo restringido se aplicará de la siguiente manera:

1. **Asignaciones.** Dado que cada lesión, enfermedad o embarazo presenta limitaciones únicas, las solicitudes para asignaciones de trabajo restringido se revisarán de manera individual y se otorgarán de acuerdo con las órdenes escritas de un médico calificado. Un Empleado en trabajo restringido no podrá realizar trabajo cubierto por otro convenio colectivo, ni trabajo cubierto por este convenio fuera de su título o cargo laboral. Un Empleado con trabajo restringido podrá desempeñar trabajo dentro del alcance de su cargo laboral o trabajo no cubierto por un convenio colectivo negociado. Si un empleado con trabajo restringido no puede regresar a sus funciones regulares al finalizar el período de trabajo restringido, se le otorgará una licencia conforme a lo estipulado en este Artículo.
2. **Voluntario.** El Programa de Trabajo Restringido se establece de manera voluntaria. Los Empleados no están obligados a participar en el programa si no lo desean. Si un Empleado elige no participar, se le otorgará una licencia conforme a lo estipulado en este Artículo.
3. **Intercambio de Horas Extras/Turnos.** Un Empleado con trabajo restringido no será elegible para asignaciones voluntarias u obligatorias de horas extras, salvo por una extensión obligatoria del turno de no más de treinta (30) minutos. Un Empleado con trabajo restringido no será elegible para tomar o intercambiar turnos, pero sí podrá ceder turnos o solicitar una licencia no remunerada (LWOP).
4. **Horas Reducidas.** Se permitirán horas reducidas para los Empleados en trabajo restringido debido a enfermedad o embarazo, con previa notificación de un médico calificado por escrito. Los Empleados con horas reducidas podrán optar por recibir pago por enfermedad u horas de licencia no remunerada (LWOP) por las horas programadas afectadas. Los empleados con trabajo restringido deben ser capaces de trabajar al menos la mitad de su turno regular programado. Las horas trabajadas en trabajo restringido deberán coincidir con el turno regularmente programado del empleado.
5. **Estatus.** Los Empleados con trabajo restringido se consideran Empleados activos y continuarán participando en las subastas de horarios, días libres/días FTO y vacaciones, según lo estipulado en este Convenio.

F. **Incumplimiento a la hora de Reincorporarse.** Los Empleados que no se reincorporen a sus funciones tras

una licencia autorizada o una extensión autorizada de la misma, serán considerados como que han renunciado a su empleo y perderán todos los derechos de antigüedad (señoría).

G. **Empleo en la Unión.** Los Empleados que acepten un puesto de tiempo completo con la Unión o la Unión Internacional tendrán derecho a una licencia por el tiempo que dure su(s) cargo(s) electo(s) y/o empleo. Los Empleados afectados continuarán acumulando antigüedad (señoría) en su última clasificación antes del cambio y seguirán siendo elegibles para los privilegios de pase, de acuerdo con la política de la Compañía, siempre y cuando esta Unión siga siendo el agente exclusivo de negociación para los Empleados cubiertos por este Convenio.

ARTÍCULO TRECE PAGO POR ENFERMEDAD Y LESIONES OCUPACIONALES

SECCIÓN UNO PLAN DE PAGO POR ENFERMEDAD

A. **Acumulación.** Los Empleados están cubiertos por un plan de pago por enfermedad proporcionado por la Compañía. Salvo en aquellos casos que sean expresamente permitidos por el presente Convenio o exigidos por la ley, el pago por enfermedad se utiliza únicamente en casos de enfermedad real o lesión extra laboral que impida al Empleado, la ejecución de sus tareas asignadas. El Pago por Enfermedad se acumula a razón de (i) ocho (8.0) horas de pago por enfermedad para Empleados de tiempo completo y (ii) seis (6.0) horas de pago por enfermedad para Empleados de tiempo parcial por cada mes calendario trabajado o fracción mayoritaria del mismo. El pago por enfermedad se acumula a partir de la fecha de empleo, pero no puede usarse antes de que el Empleado haya completado treinta (30) días de su periodo de prueba. El Empleado podrá acumular hasta un máximo de pago por enfermedad de dos mil cuatrocientas horas. Los días de pago por enfermedad acumulados por el Empleado, o cualquier parte de ellos, pueden ser usados en caso de enfermedad prolongada.

B. **Puntos deducibles a la Cuenta.** Solo se deducirán puntos de la cuenta de pago por enfermedad correspondientes a aquellos días en los que un Empleado sea programado para trabajar, incluyendo aquellos días programados como resultado del intercambio de turnos o asignaciones de horas extras voluntarias, según lo dispuesto en el Artículo 7.I.1. El pago máximo a un Empleado será lo equivalente a un turno por día. Aplican las reglas de asistencia normales.

C. **Compensación.** La compensación de pago por enfermedad será realizada por la Compañía en una cantidad igual a la tarifa base del Empleado, tarifa que normalmente hubiese ganado durante el periodo para el que se aprueba la indemnización de pago por enfermedad. Para recibir el pago por enfermedad por más de cuatro (4) días consecutivos, un Empleado debe justificar su ausencia con un certificado médico.

D. **Ausencias no remuneradas.** Las citas para cuidado dental de rutina, exámenes de la vista, exámenes físicos periódicos, etc., están expresamente excluidas de la cobertura de pago por enfermedad y se considerarán como ausencias no remuneradas.

E. **Empleo externo.** La Compañía no estará obligada a conceder licencia o pago por enfermedad a cualquier incapacidad que haya sido consecuencia de un empleo que el Empleado realice en una empresa o para una persona distinta a la Compañía.

F. **Pago por enfermedad no utilizado.** Todo crédito no utilizado y pago por enfermedad acumulado se cancelará automáticamente cuando el servicio del Empleado con la Compañía termine; sin embargo, al momento de la jubilación de la Compañía, el Empleado puede intercambiar su pago por enfermedad acumulado, por cobertura médica según lo dispuesto en el Artículo Veintiséis de este Convenio.

SECCIÓN DOS

PAGO POR LESIONES OCUPACIONALES

A. **Verificación.** El pago por lesiones ocupacionales y tiempos de descanso requerido, se otorgará en caso de una lesión ocupacional con una previa verificación escrita de discapacidad de un proveedor médico calificado. La Compañía no considerará la visita inicial a una clínica OJI designada por la Compañía para triaje y/o evaluación como la selección del Empleado de un proveedor de tratamiento. Sin embargo, el Empleado deberá contactarse con su ajustador de reclamos de compensación laboral para recibir tratamiento con un proveedor médico distinto a una clínica OJI designada por la Compañía. El ajustador de reclamos informará al Empleado sobre las opciones disponibles para proveedores de tratamiento OJI, así como el proceso requerido para cambiar de proveedor de tratamiento. La elección de un proveedor de tratamiento OJI se basa en las regulaciones aplicables de compensación laboral vigentes al momento y en el estado donde se presentó el reclamo. Para preguntas relacionadas con compensación laboral, incluyendo información sobre un reclamo (número de reclamo e información de contacto del ajustador), el Empleado debe comunicarse con el Equipo de Compensación Laboral de Southwest Airlines al 214-792-6417 o por correo electrónico a askworkcomp@wnco.com para obtener apoyo.

B. **Continuación de Salario.** La Compañía compensará, como mínimo, la diferencia entre el monto pagado por la Compensación al Trabajador y el monto que el Empleado habría ganado (después de la retención de impuestos) si hubiera trabajado un turno regular. Los pagos bajo este Artículo entrarán en vigor una vez que la Compañía, su aseguradora o un organismo gubernamental o tribunal competente determine, mediante una orden inapelable, que el reclamo por lesión ocupacional es compensable bajo la ley aplicable de Compensación por Accidentes Laborales, o un programa alternativo adoptado en lugar de dicha ley. Hasta que se determine que el reclamo es compensable conforme a la ley aplicable de Compensación por Accidentes Laborales y se establezca una tarifa definitiva, el Empleado recibirá su salario base normal en cada día de pago regular. A menos que, y en la medida en que lo limite la ley aplicable, la Compañía podrá incluir el pago del beneficio de indemnización que corresponde al Empleado según la ley aplicable dentro del pago de la continuación del salario. En la medida en que dicha inclusión, si la hubiera, resulte en una retención excesiva de dicha continuación del salario, la Compañía reembolsará dicho exceso al Empleado una vez que se haya determinado el monto del exceso.

C. **Examen Médico por parte de la Compañía.** La Compañía podrá, a su cargo, requerir que el Empleado lesionado se someta a un examen físico realizado por un médico calificado seleccionado por la Compañía en cualquier momento. Ningún Empleado de Operaciones Terrestres ni Administrador Laboral deberá comunicarse con el médico tratante del Empleado para modificar su atención médica, incluyendo su diagnóstico, tratamiento y/o régimen de medicación prescrita. El uso de la licencia por lesión ocupacional (OJI) o el pago asociado con un propósito diferente al previsto constituirá un abuso y será motivo de despido inmediato.

D. **Examen Médico Neutral.** En caso de conflicto entre los resultados del examen del médico de la Compañía y los del médico personal del Empleado, el Empleado tendrá derecho a someterse a un examen realizado por un médico calificado acordado entre la Unión y la Compañía. El costo máximo de dicho examen será establecido por la Unión y la Compañía, y los costos serán asumidos equitativamente por el Empleado y la

Compañía.

E. **Culminación de la Continuación de Salario.** Los pagos realizados por la Compañía bajo esta Sección podrán ser culminados si el Empleado se niega a someterse al examen físico requerido conforme a los Parágrafos C o D mencionados anteriormente, no cumple con el tratamiento prescrito, o si se determina que el Empleado está en condiciones de realizar trabajo, incluyendo el trabajo disponible según lo dispuesto en la Sección 2.I. a continuación.

F. **Utilización.** En cualquier caso, los pagos bajo esta política culminarán al cumplirse doce (12) semanas calendario. Si el Empleado aún no está en condiciones de trabajar al final de dichas doce (12) semanas calendario, podrá utilizar los días de enfermedad acumulados.

G. **Límites Máximos.** Si el Empleado no ha regresado a sus funciones al final de un período consecutivo de cuarenta y ocho (48) meses, será desvinculado de su empleo y perderá todos los derechos de antigüedad (señoría).

H. **Cuidado Posterior.** Una vez autorizado para regresar al trabajo, al Empleado se le permitirá disponer de tres (3) horas o menos para asistir a citas de cuidado posterior o tratamientos recomendados por el médico relacionados con la lesión ocupacional, sin que esto afecte su salario regular. El Empleado deberá notificar a su Supervisor sobre todas las citas con al menos veinticuatro (24) horas de antelación y proporcionar la documentación correspondiente al regresar al trabajo.

I. **Programa de Retorno al Trabajo por Lesión en el Trabajo (OJI).** Siempre que el médico tratante del Empleado no le recete un medicamento que afecte su capacidad para desempeñar de manera segura las funciones de su clasificación, la Compañía podrá ofrecerle funciones temporales modificadas, de acuerdo con la Matriz de Tareas del Programa vigente de Retorno al Trabajo (RTW) de Southwest Airlines, por un período no mayor a ocho (8) semanas calendario. Esto aplicará a los Empleados que aún no puedan realizar todas las funciones requeridas de su puesto, pero que hayan sido autorizados para regresar al trabajo con restricciones. Cuando la Compañía ofrezca funciones temporales modificadas, revisará la Matriz de Tareas del Programa RTW con el Empleado e identificará las tareas que sean consistentes con sus restricciones. Durante este período de funciones temporales modificadas, los Empleados no podrán trabajar horas extras (ya sean voluntarias u obligatorias), realizar intercambios de turnos o tiempos, ni realizar tareas que excedan sus restricciones. La Matriz de Tareas de OJI (RTW) será revisada una vez por cada período contractual por la Unión y la Compañía, y sólo podrá ser modificada mediante acuerdo mutuo.

ARTÍCULO CATORCE

DÍAS DE VACACIONES/DAT/FTO

A. **Horario.** Todos los Empleados que lleven menos de un (1) año con la Compañía a la fecha del 1° de enero, durante la vigencia de este Convenio tendrán derecho a vacaciones de acuerdo con el siguiente horario:

Meses de Servicio
a la fecha del 1° de enero:

1 Mes -- 1 Día
2 Meses -- 2 Días
3 Meses -- 3 Días
4 Meses -- 4 Días
5 Meses -- 4 Días
6 Meses -- 5 Días
7 Meses -- 6 Días
8 Meses -- 7 Días
9 Meses -- 8 Días
10 Meses -- 9 Días
11 Meses -- 9 Días
12 Meses -- 10 Días

B. **Acumulación.** Todos los Empleados recibirán dos (2) semanas de vacaciones a partir del año siguiente a su primer aniversario con la Compañía. Todos los Empleados recibirán tres (3) semanas de vacaciones a partir del año siguiente a su quinto aniversario con la Compañía. Todos los Empleados recibirán cuatro (4) semanas de vacaciones a partir del año siguiente a su décimo aniversario con la Compañía. Todos los Empleados recibirán cinco (5) semanas de vacaciones a partir del año siguiente a su decimotercero aniversario con la Compañía.

C. **Fórmula.** Las vacaciones se ajustarán para comenzar en conjunto con los días libres y tendrán prioridad sobre las licencias personales. La fórmula para determinar el inicio de las vacaciones es la siguiente: Las vacaciones se ofertarán tomando de lunes a viernes como días laborales programados. Si los días libres reales son miércoles/jueves, jueves/viernes o viernes/sábado, los días de vacaciones se ajustarán hacia atrás. En cambio, si los días libres reales son domingo/lunes, lunes/martes o martes/miércoles, los días de vacaciones se ajustarán hacia adelante.

D. **Declaración de Bloques/DAT/FTO.** Se llevará a cabo una primera ronda de declaración de vacaciones antes de la primera ronda de oferta de semanas en bloque. El propósito de la ronda de declaración es que los agentes informen el número de bloques y/o semanas de DAT, días libres o FTO para el próximo año. La Compañía deberá proporcionar a cada Empleado un registro actualizado de sus días de vacaciones y de FTO disponibles para el siguiente año antes de que inicie la ronda de declaración, en cada estación asignada (bid location). La ronda de declaración estará abierta durante al menos diez (10) días calendario y cerrará con los resultados publicados al menos cinco (5) días calendario antes del inicio de la primera ronda de selección de

asignaciones (Bid) de semanas en bloque. La ronda de declaración comenzará el 1 de octubre o, a más tardar, el 15 de octubre de cada año. Durante la ronda de declaración de vacaciones, los Empleados podrán elegir entre la opción de días libres o la de días de tiempo libre flexible (FTO). A los Empleados que no realicen una elección se les asignarán días libres automáticamente. A los Empleados que no seleccionen sus vacaciones durante la ronda de declaración se les asignarán automáticamente todos los días como días individuales. Los períodos de vacaciones para el año siguiente, según lo determinado en la ronda de declaración, se publicarán para su selección a más tardar el 1° de noviembre de cada año. El período de vacaciones de cada Empleado se determinará mediante un proceso de selección basado en la antigüedad (señoría) dentro de su clasificación laboral. El proceso de selección se completará a más tardar el 15 de diciembre. Los Empleados que se transfieran a una ubicación no podrán interrumpir el cronograma de vacaciones ya seleccionado, pero podrán ejercer su antigüedad (señoría) en ese momento para seleccionar de los períodos disponibles.

1. **Fórmula para semanas en bloque.** La Compañía determinará el número de bloques disponibles cada semana en cada clasificación y ubicación dividiendo el número de semanas en bloque seleccionadas en la ronda de declaración, para cada clasificación y ubicación, entre cincuenta y dos (52), redondeando al número entero más cercano, con una garantía mínima de una (1) semana en bloque por semana. En los casos en que el número se redondee hacia abajo, la cantidad de semanas adicionales se determinará multiplicando el residuo por cincuenta y dos (52) y redondeando hacia arriba. Este número de semanas estará disponible para la selección de asignaciones (Bid). La selección de asignaciones (Bid) también incluirá tantas semanas adicionales como sea operacionalmente factible.

E. **Procedimientos de Selección.** Las vacaciones no serán acumulativas y deben tomarse dentro del año calendario en el que se ganaron. Las vacaciones de un Empleado pueden dividirse (ningún período de menos de cinco (5) días, excepto por la opción de días individuales descrita en el Parágrafo F de este Artículo), siempre y cuando el Empleado realice una solicitud por escrito al gerente de su departamento antes del cierre del período de selección de asignaciones (Bid). El Empleado, después de elegir su primer período, no podrá realizar una segunda elección hasta que se hayan concedido todas las primeras elecciones de asignaciones en su clasificación laboral. Sin embargo, si un Empleado no puede tomar sus vacaciones debido a una licencia médica, una lesión en el trabajo o una solicitud de la Compañía para aplazar las vacaciones, acordada por el Empleado, dichas vacaciones serán reprogramadas. Si no pueden reprogramarse, se le pagará al Empleado por ese tiempo.

F. **Vacaciones por días individuales (DAT)/Días de Tiempo libre flexible (FTO).** Las siguientes pautas regirán las vacaciones DAT y por días FTO:

1. Los DATs/FTOs se reservarán durante la ronda de declaración de vacaciones.
2. Si se acumulan menos de cinco (5) días de vacaciones, se podrán tomar como DATs.
3. Cada selección de horarios de trabajo, según lo dispuesto en el Artículo Seis, Sección 1, Parágrafo D, deberá incluir un número apropiado de días disponibles para vacaciones por DAT / días FTO.

El número adecuado de días DAT/FTO se calculará dividiendo el total de días DAT/FTO después de completar la declaración de vacaciones, entre trescientos sesenta y tres (363). El número resultante (redondeado al número entero más cercano) será la cantidad de días DAT/ FTO disponibles por día.

4. Las asignaciones de días DAT/FTO se adjudicarán en función a la antigüedad (señoría) de clasificación, sujeto a las disposiciones del Artículo Seis, Sección 1, Parágrafo D.
 5. Los Empleados pueden solicitar días DAT/FTO en cualquier momento después de que se cierre el periodo de selección. Los días DAT/FTO que superen la cantidad diaria asignada se otorgarán únicamente si se puede obtener cobertura voluntaria mediante horas extras, una vez que se cierre el libro de horas extras. Las solicitudes de días DAT/FTO presentadas con menos de veinticuatro (24) horas de antelación se otorgarán a discreción de la gerencia, por orden de llegada, de acuerdo con las necesidades operativas.
 6. El pago por días DAT no aprovechados se permitirá por un bloque de cinco días individuales al año, siempre que el Empleado notifique por escrito con al menos dos (2) semanas de antelación al cierre del próximo período de pago. Los pagos de días individuales para los agentes de tiempo parcial se calcularán en función de las horas de trabajo programadas seleccionadas por el agente en la semana anterior a la solicitud.
 7. Todos los días DAT/FTO restantes no aprovechados, se pagarán en el último período de pago del año.
- G. **Prestación de Compensación/Indemnización Compensatoria.** Los Empleados que dejen la Compañía recibirán el pago de todas las vacaciones acumuladas y no utilizadas, siempre que proporcionen un aviso de renuncia con al menos dos (2) semanas de antelación.
- H. **Indemnización al Beneficiario.** En caso de fallecimiento de un Empleado, todas las vacaciones acumuladas y no utilizadas se pagarán al cónyuge sobreviviente o al heredero del Empleado.
- I. **Pago Anticipado.** Los Empleados pueden obtener el pago de sus vacaciones por adelantado si presentan una solicitud a su gerente con al menos dos (2) semanas de antelación del inicio de sus vacaciones.
- J. **Horarios Establecidos.** Una vez que los horarios de vacaciones o FTO estén establecidos, no se podrán cambiar, excepto por acuerdo mutuo entre la Compañía y el Empleado.
- K. **Protección de Vacaciones.** La Compañía no podrá obligar a un Empleado a trabajar en sus días libres inmediatamente antes, durante o inmediatamente después de sus vacaciones (excluyendo los días FTO).
- L. **Compensación.** Un Agente en tiempo libre por vacaciones será remunerado por su turno completo, basado en las horas de trabajo asignadas durante la selección para el(los) día(s) que esté de vacaciones, independientemente de su estado laboral (tiempo parcial o tiempo completo) al momento de la acumulación.
- M. **Oferta de Vacantes de Vacaciones.** Cuando un Empleado deje vacante su(s) semana(s) de vacaciones

subastadas, la Compañía abrirá esa(s) semana(s) de vacaciones para ofertar a todos los Empleados en esa estación asignada (bid location). La vacante podrá ser ofertada en el siguiente ciclo mensual de ofertas de días DAT/FTO, después de haber quedado vacante. La oferta de vacantes de vacaciones se abrirá junto con la oferta de días DAT/FTO y cerrará en el mismo período de oferta.

ARTÍCULO QUINCE
SECCIÓN UNO
REDUCCIÓN DE PERSONAL

A. **Notificación/Antigüedad (Señoría) Inversa.** Una reducción de personal (RIF) se realizará de manera inversamente proporcional a la antigüedad (señoría) dentro de cada categoría. Los Empleados recibirán al menos sesenta (60) días de notificación previa a cualquier RIF, excepto cuando dicha notificación sea impedida por un caso fortuito tal como una huelga, el cese de actividades por parte de los Empleados, u otras circunstancias sobre las cuales la Compañía no tenga control.

B. **Empleados Afectados.** Los Empleados afectados por una reducción de personal (RIF) pueden optar por:

1. **Misma Categoría.** Cubrir una vacante en otra ubicación del sistema dentro de la misma clasificación o, si no existe tal vacante, desplazar al Empleado con menor antigüedad (señoría) en la misma categoría dentro del sistema.
2. **Otras Categorías.** Ocupar una vacante en otra categoría en la que se tenga antigüedad (señoría) o, si no existe tal vacante, y su grado de antigüedad (señoría) lo permite, desplazar al Empleado con menor antigüedad (señoría) en esa categoría y ubicación. Si no tiene suficiente antigüedad (señoría), desplazar al Empleado con menor antigüedad (señoría) en el sistema dentro de esa categoría.
3. **Despido Temporal.** Aceptar un despido temporal en su lugar de trabajo o ubicación.
4. **Indemnización por Despido.** Renunciar a la Compañía y recibir el pago correspondiente a la indemnización de acuerdo con la Sección Dos del presente Artículo.

C. **Gastos por Mudanza.** La Compañía pagará por los gastos de mudanza de un Empleado que sea trasladado debido a la reducción de personal (RIF).

D. **Asignaciones Preferenciales.** La notificación de despido temporal que la Compañía entrega a los Empleados afectados deberá indicar las ubicaciones de las vacantes existentes, si las hubiera, y los posibles lugares de asignación de los Empleados de menor antigüedad (señoría), de manera que los Empleados afectados puedan hacer uso de las opciones descritas en el Parágrafo B de este Artículo. Los Empleados afectados deberán presentar una asignación preferencial, indicando, en orden de su preferencia, una reubicación, reducción o despido temporal, lo más pronto posible. Sin embargo, en cualquier caso, dicha postulación deberá realizarse dentro de los quince (15) días siguientes a la recepción de la notificación de despido temporal. El no presentar la postulación preferencial oportunamente equivaldrá a optar por el despido temporal. La postulación preferencial deberá ser enviada por correo certificado al Vicepresidente del departamento correspondiente. Los Empleados en despido temporal tendrán preferencia sobre las postulaciones permanentes para cualquier vacante en sus respectivas categorías.

E. **Reubicación por Antigüedad (Señoría).** La Compañía examinará todas las asignaciones preferenciales presentadas por los Empleados afectados y asignará las nuevas ubicaciones según el orden de antigüedad

(señoría) y las preferencias expresadas.

F. **Cambio de Domicilio**. Un Empleado que haya sido despedido debido a un proceso de reducción de personal (RIF) deberá presentar la dirección de su domicilio por escrito ante el Vicepresidente del departamento correspondiente y, posteriormente, deberá notificar de manera oportuna al Vicepresidente del departamento correspondiente cualquier cambio de dirección o domicilio mediante correo certificado con acuse de recibo.

G. **Requisitos de Reincorporación (Recall)**. Los Empleados no tendrán derecho a prioridad de reincorporación (Recall) bajo las siguientes condiciones:

1. Si no cumplen con los requisitos enunciados en el Parágrafo F de este Artículo.
2. Si no notifican su intención de reincorporarse a la Compañía dentro de los catorce (14) días siguientes al envío de una notificación formal de reincorporación (recall) por despido temporal por parte de la Compañía.
3. Si no se reincorporan en la fecha especificada, la cual no debe ser antes de treinta (30) días después de que se envíe por correo certificado la notificación de reincorporación (recall) al último domicilio registrado con la Compañía.

H. **Derechos de Reincorporación (Recall) /Retorno**. Los Empleados en despido temporal/reubicados serán reincorporados según su antigüedad (señoría) al momento de la reducción de personal. No se considerará que existe una vacante en una ubicación específica hasta que todos los Empleados que se encuentren en despido temporal elegibles para ocupar la vacante en dicha ubicación, hayan sido reincorporados, y se haya ofrecido la oportunidad de retorno a todos los Empleados que debieron ser reubicados debido a la reducción. Los Empleados en despido temporal que deseen ser considerados para reincorporación (recall) en una ciudad distinta a la de su despido, deberán presentar su postulación permanente para la ubicación deseada ante el departamento correspondiente.

I. **Acumulación de Antigüedad (Señoría)**. Los Empleados en despido temporal debido a reducción de personal (RIF) continuarán acumulando antigüedad (señoría).

J. **Privilegios de Viaje o de Pasaje**. Los Empleados afectados por un proceso de reducción de personal (RIF) que no recibieron una oferta de empleo mantendrán los privilegios de viaje a cualquier punto de la red de rutas de la Compañía por un período de veinticuatro meses.

K. **Límites de Tiempo de Reincorporación (Recall)**. Todos los derechos de reincorporación (recall) caducarán siete (7) años después de la fecha de vigencia en que se llevó a cabo la reducción de personal.

L. **Estatus de Tiempo Parcial**. Un Empleado que sea transferido debido a la reducción de personal (RIF) y que sea requerido o elija aceptar un puesto de tiempo parcial, continuará acumulando antigüedad (señoría) como Empleado a tiempo completo hasta que esté disponible un puesto de tiempo completo.

SECCIÓN DOS

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

A. **Acumulación de Indemnización.** Los Empleados afectados por una reducción de personal (RIF) que opten por la indemnización de acuerdo con el Parágrafo B. 4. de la Sección Uno del presente Artículo, recibirán dos (2) semanas de pago por indemnización por el primer año de servicio terminado, y una semana adicional por cada año completo de servicio adicional; sin embargo, el monto máximo que podrá acumularse es de dieciséis (16) semanas.

B. **Conversión Compensatoria por Despido Temporal.** Un Empleado que opte por la opción de despido temporal podrá hacer uso de la indemnización dentro de los límites de tiempo establecidos para este tipo de despido. El monto correspondiente a la indemnización se basará en la antigüedad (señoría) del Empleado al momento de la notificación de reducción de personal (RIF). Cualquier Empleado que reciba la indemnización renunciará a todos los derechos con la Compañía.

C. **Condiciones de Descalificación.** Los Empleados no recibirán pago por indemnización si se presenta alguna de las siguientes condiciones:

1. Hacen uso de su antigüedad (señoría) para mantener su empleo en la Compañía.
2. Aceptan cualquier otro empleo en la Compañía o se rehúsan a aceptar un trabajo en una categoría laboral similar o comparable a la suya en la misma ubicación.
3. El despido es causado por una situación de fuerza mayor, una emergencia de guerra, la revocación del certificado o certificados operativo(s) de la Compañía, o la inmovilización de un número sustancial de aeronaves de la Compañía.
4. El despido es causado por una huelga o protesta laboral dentro de las instalaciones de la Compañía, o cualquier paralización del trabajo u otra acción que interrumpa o interfiera con cualquier operación de la Compañía.
5. Son despedidos con justa causa, renuncian o se jubilan.
6. Existe una cesación temporal del trabajo debido a circunstancias que están fuera del alcance de la Compañía.

ARTÍCULO DIECISÉIS ASIGNACIONES TEMPORALES

- A. **Utilización.** Empleados que cuentan con cobertura y que se encuentran en su estación asignada (bid location), pueden ser utilizados para llenar vacantes temporalmente debido a escasez de personal o circunstancias que van más allá del control de la Compañía.
- B. **Asignaciones.** El proceso de postulación de asignaciones para asignaciones temporales estarán disponibles por un período de siete (7) días. Las asignaciones temporales deben tener una fecha de finalización y una fecha tentativa de inicio. La fecha de finalización puede ser extendida una sola vez por asignación por un plazo de hasta catorce (14) días calendario, con previo acuerdo del Empleado. Si se ofrecen como voluntarios más Empleados de lo requerido, la asignación será otorgada al /a los Empleado(s) más antiguo(s).
- C. **Asignaciones de Emergencia Temporales.** Dado el caso en el que las circunstancias crean la necesidad inmediata de una asignación temporal que no reúna los requerimientos descritos en el Parágrafo B de este artículo, el/los Empleado(s) de emergencia temporal(es) deberán ser contratados de acuerdo al orden de antigüedad (señoría). La asignación temporal no debe exceder los catorce (14) días calendario.
- D. **Asignaciones/Postulaciones.** A los Empleados se les debe permitir ejercer su privilegio de antigüedad (señoría) en lo concerniente a horas extras y postulación y selección de días DAT/libres/Tiempo libre Flexible (FTO), si aplica, en la estación en la cual los Empleados se encuentran temporalmente asignados.
- E. **Gastos.** Los Empleados deberán recibir \$50.00 por día mientras se encuentran en asignaciones temporales. Una habitación sencilla de hotel debe ser provista por cuenta de la Compañía durante el tiempo de la asignación. Los gastos de lavandería y transporte (desde y hacia el trabajo) deberán ser provistos si es necesario y razonable y deben estar debidamente sustentados con los recibos de pago.
- F. **Viajes.** La Compañía debe proveer asientos garantizados regresando a su estación de origen a los empleados que viajan hacia y desde sus asignaciones temporales. La necesidad de los asientos garantizados regresando a su estación de origen se establecerá a discreción de la Compañía.

ARTÍCULO DIECISIETE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A. **Alcance.** Proteger la seguridad y la salud de los Empleados es una prioridad. La Compañía proporcionará el entrenamiento necesario para que los Empleados realicen sus tareas de forma segura. La Compañía y el Empleado velarán por mantener condiciones seguras, higiénicas y saludables en todas las estaciones. La Compañía y el Empleado deberán cumplir con todas las normatividades y regulaciones federales, estatales y municipales aplicables en materia de salud y seguridad en el trabajo.

B. **Comité de Seguridad.** Se establecerá un Comité de Seguridad compuesto por Representantes de la Unión y de la Compañía en cada estación. A los miembros del Comité se les proporcionará tiempo razonable y necesario durante las horas de trabajo, sin que esto afecte su salario, para:

1. Reunirse una vez al mes y mantener registro escrito de lo discutido en las reuniones. Las actas serán firmadas y revisadas por los representantes designados de ambas partes para garantizar la precisión de su contenido. Previo a la reunión mensual:
 - a. Se proporcionará a los Miembros del Comité de Seguridad Local del Sindicato (Unión) de Trabajadores del Transporte (TWU) tiempo suficiente para realizar inspecciones de equipos e instalaciones con el fin de identificar inquietudes en materia de seguridad.
 - b. La Gerencia y el Representante de Seguridad Local de TWU realizarán un recorrido por las estaciones para abordar y evaluar los aspectos de preocupación existentes. En un espíritu de cooperación, el propósito de dicho recorrido es identificar problemas de seguridad.
2. Revisar todos los accidentes, lesiones, quejas e informes de recomendaciones laborales de seguridad relacionados con condiciones de riesgo. Antes de la reunión mensual de seguridad, se proporcionará una reseña por escrito de todos los informes de accidentes y lesiones laborales al representante de Seguridad de la Unión.
3. Recomendar acciones correctivas para reducir las lesiones, así como las inquietudes en materia de seguridad. Todas las recomendaciones serán consideradas por la Compañía y serán abordadas, y comunicadas de manera oportuna al Comité y/o al Representante Local de la Unión. Igualmente, se discutirán en la reunión mensual de seguridad.
4. Cumplir con las inspecciones de la Agencia Federal de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) siempre que sea factible.

C. **Requisitos del Área de Trabajo.** Los edificios, oficinas y otras áreas de trabajo utilizadas por los Empleados deben mantenerse en buen estado de conservación. En donde sea posible, se proporcionarán espacios apropiados para los Empleados, tales como comedores, baños y lockers individuales.

D. **Requisitos del Equipo de Primeros Auxilios.** La Compañía proporcionará un equipo de primeros auxilios adecuado y accesible para atender las necesidades de los Empleados en caso de accidentes menores.

Los Empleados reconocen su deber y responsabilidad de ayudar a la Compañía a mantener el equipo y los suministros en buenas condiciones.

E. **Requisito de Reporte de Seguridad**. La Compañía y la Unión acuerdan que se mantendrá la operación y condición segura de los equipos. Los Empleados deberán reportar de inmediato a la Compañía las herramientas o equipos con mal funcionamiento o inoperables, quien dispondrá que dichos elementos sean inspeccionados y, si es pertinente, retirados del servicio hasta que se realicen y documenten las reparaciones necesarias.

F. **Equipo Proporcionado por la Compañía**. La Compañía suministrará, sin costo para los Empleados, todo el equipo de seguridad, como ropa impermeable, protectores auditivos, guantes, rodilleras, prendas de alta visibilidad y auriculares. Los Empleados deberán portar o utilizar dichos dispositivos al realizar su trabajo. La Compañía también proporcionará, según sea necesario, equipo de seguridad relacionado con desastres/pandemias, incluyendo, pero no limitándose a, mascarillas o tapabocas.

G. **Derechos de Investigación relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo**. Un Empleado que considere que existe una condición que pone en riesgo su seguridad o su salud deberá notificar de inmediato a su Supervisor/Gerente y solicitar que dicha situación sea investigada prontamente por el gerente. Y, cuando esté disponible, por un Miembro del Comité Local de Seguridad de la Unión. Todas las investigaciones sobre accidentes/lesiones incluirán a un Miembro del Comité Local de Seguridad de la Unión o a un Representante Local de la misma. Cuando no estén presentes en la estación, la Gerencia deberá notificar a un Miembro del Comité Local de Seguridad de la Unión o a un Representante Local de la Unión antes de proceder con dichas investigaciones. Ningún Miembro del Comité verá reducido su salario por las investigaciones mencionadas.

H. **Consultor o Asesor Externo**. En caso de que la Compañía y la Unión acuerden contratar a un experto o asesor externo en seguridad y salud en el trabajo para realizar un estudio o evaluación de un riesgo de salud o seguridad en particular, los costos serán cubiertos por ambas partes por igual.

I. **Examen Médico requerido por la Compañía**. La Compañía podrá, a expensas propias, requerir que un Empleado se someta a un examen médico en cualquier momento, el cual será realizado por un médico seleccionado por la Compañía.

ARTÍCULO DIECIOCHO GENERALIDADES Y MISCELÁNEOS

- A. **Reuniones mensuales.** Se programarán reuniones mensuales entre el Presidente del Sindicato (Unión) de Trabajadores del Transporte (TWU) Local 555, o su representante designado, y los Vicepresidentes de Operaciones Terrestres y Abastecimiento, o sus representantes designados, con el fin de discutir e intentar resolver problemas recurrentes. Las agendas serán intercambiadas entre las partes antes de las reuniones para facilitar las discusiones.
- B. **Uso de tabaco.** Se permitirá el uso razonable de tabaco y el consumo de refrigerios durante las horas de trabajo en las áreas designadas donde estén disponibles. Las áreas designadas para fumar se determinarán de acuerdo con las normativas aplicables.
- C. **Carta de salida.** Los Empleados que dejen el servicio de la Compañía recibirán, previa solicitud, una carta que detalle los registros de la Compañía sobre sus clasificaciones laborales, indicando su antigüedad (señoría) y la tarifa salarial al momento de su salida.
- D. **Tablero de anuncios.** La Compañía se compromete a proporcionar a la Unión un tablero de anuncios en cada estación y, cuando existan instalaciones separadas, en cada departamento, donde la Unión podrá publicar anuncios de interés para los Empleados. No se permitirá la publicación de material político, incendiario o difamatorio que ataque a la Compañía o a sus representantes.
- E. **Copia del Convenio.** La Compañía proporcionará a cada Empleado cubierto por este Convenio una copia impresa y encuadrada del mismo, con un tamaño de letra razonable y el logotipo de la Unión. La Compañía también proporcionará a la oficina de la Unión cincuenta (50) copias adicionales.
- F. **Pasajes de Aerolínea.** Se emitirán pasajes de viaje en aerolínea a los Empleados calificados de acuerdo con la política de la Compañía.
- G. **Seguro de discapacidad a largo plazo (LTD).** La Compañía pondrá a disposición un seguro de discapacidad a largo plazo para reemplazar el cuarenta por ciento (40 %) de los ingresos de un Empleado, con la opción de adquirir hasta un veinte por ciento (20 %) adicional, por cuenta del Empleado.
- H. **Solicitud de Ausencia por Asuntos Personales.** Los empleados que soliciten ausentarse del trabajo por asuntos personales solo podrán hacerlo si reciben el permiso del supervisor correspondiente de turno. En caso de una emergencia, el Empleado deberá notificar a cualquier supervisor presente en el lugar de trabajo o a un agente de mayor antigüedad (señoría) si no hay un supervisor disponible.
- I. **Cambio de Dirección.** Cada Empleado está obligado a mantener a la Compañía informada sobre su dirección y número de teléfono actuales. Si un Empleado cambia su dirección o número de teléfono, debe notificarlo a la Compañía a través de SWALife lo antes posible.

J. **Beneficios por Luto.** Se concederán a los Empleados cuatro (4) días libres remunerados en caso de fallecimiento de un familiar inmediato, incluyendo: madre, padre, hermano, hermana, cónyuge, parejas estables o registradas, hijos (incluidos hijastros e hijos de la pareja estable o registrada), padrastros, suegra, suegro, padres de la pareja estable o registrada, nietos y abuelos. Si se requieren días adicionales, el Empleado podrá optar por usar sus vacaciones acumuladas. Si no tiene vacaciones acumuladas, en caso de fallecimiento del cónyuge, pareja estable o registrada, hijo, madre o padre, el Empleado podrá utilizar hasta cuatro (4) días de enfermedad acumulados como permiso adicional. El uso de días de enfermedad acumulados para este propósito no constituirá una infracción de la política de asistencia.

K. **Seguro contra Amenazas de Bomba.** La Compañía proporcionará cobertura de seguro adicional para los Empleados involucrados en una investigación por amenaza de bomba. El número recomendado de Empleados cubiertos será de tres (3) Empleados por búsqueda. Las búsquedas relacionadas con amenazas de bomba serán llevadas a cabo únicamente por voluntarios. La cobertura será la siguiente:

Máximo por empleado	Máximo por incidente
Fallecimiento	\$400,000
Pérdida de dos extremidades	\$400,000
Pérdida total de la vista	\$400,000
Pérdida total de una extremidad	\$200,000
Pérdida total de la vista en un ojo	\$200,000
Incapacidad temporal: Compensación laboral	

L. **Cumplimiento de la Ley de Trabajo Ferroviario (Railway Labor Act).** El objetivo de las partes en este Convenio es que los procedimientos aquí descritos sirvan como un medio para la resolución amistosa de todas las disputas que puedan surgir entre ellas. Durante la vigencia de este Convenio, la Compañía no impedirá a ningún Empleado trabajar mediante un cierre patronal, y la Unión no provocará, apoyará ni autorizará a sus miembros a participar en ninguna ocupación, permanencia, disminución deliberada del ritmo de trabajo o huelga en ninguna estación, hasta que se hayan agotado los procedimientos de negociación previstos en la Ley de Trabajo Ferroviario (Railway Labor Act).

M. **Licencia no Remunerada (LWOP) Basada en Antigüedad (Señoría).** La "Licencia no Remunerada" (LWOP), según se describe en el Artículo Cuatro, Parágrafo F, se otorgará al Empleado con mayor antigüedad (señoría), basada en la antigüedad (señoría); sin embargo, esta disposición no estará sujeta al procedimiento de quejas (Artículo Veinte).

N. **Aprobación y Provisión de Pasajes.** La Compañía y la Unión acuerdan que, para administrar los términos de este Convenio, la Compañía, previa solicitud al Jefe de Departamento correspondiente, proporcionará a la Unión una cantidad razonable de pasajes/asientos garantizados regresando a su estación de origen, según corresponda. Se entiende y se acuerda que los asientos garantizados regresando a su estación de origen están sujetos a la discreción exclusiva de la Compañía.

O. **Espacio de oficina.** La Compañía proporcionará espacio de oficina para los representantes del Sindicato

(Unión) de Trabajadores del Transporte (TWU) Local 555, en las estaciones donde esté disponible. Si la Compañía necesita recuperar el espacio de oficina, intentará hacerlo con un aviso de treinta (30) días de antelación.

P. **Estacionamiento.** En la medida en que no haya estacionamiento gratuito disponible para los Empleados, la Compañía pagará los costos de estacionamiento para todos los Empleados en ubicaciones autorizadas/designadas por la Compañía. Cualquier otro costo adicional, incluidos los costos de estacionar en una ubicación no designada por la Compañía, los costos por pérdida/reposición de tarjetas, calcomanías o dispositivos de acceso (o similares), y/o cualquier multa o tarifa derivada de infracciones de las normas, leyes u ordenanzas aplicables relacionadas con el estacionamiento, será responsabilidad del Empleado. Sin embargo, los Empleados no serán responsables de los costos/tarifas asociados con la reposición de tarjetas, calcomanías o dispositivos de acceso que estén defectuosos o necesiten ser reemplazados debido al desgaste normal.

ARTÍCULO DIECINUEVE UNIFORMES

A. **Uso Prescrito.** Según lo establecido en los reglamentos de la Compañía, se podrá requerir a los Empleados usar uniformes en todo momento mientras estén de servicio.

B. **Repartición de Uniforme.** Cuando los empleados sean contratados o reubicados en una nueva categoría, recibirán cinco (5) uniformes. El primer día del mes siguiente a cada aniversario de su fecha de ingreso, el Empleado recibirá una contribución de \$327.00 a su cuenta destinada específicamente para cubrir costos relacionados con los uniformes.

Los Empleados podrán utilizar sus cuentas destinadas para los uniformes para comprar prendas del uniforme, incluyendo prendas opcionales y zapatos de seguridad. Los Empleados acumularán hasta \$732.00 en la Cuenta destinada para Uniformes si no la utilizan. Esta cantidad no será reembolsable al momento de la terminación de la relación laboral.

C. **Abrigos de Invierno.** Se proporcionarán abrigos de invierno a los Empleados que regularmente deban trabajar al aire libre durante períodos de temperaturas extremadamente bajas. Éstos deberán ser solicitados por el Empleado a más tardar el 15 de septiembre de cada año. Los abrigos son propiedad de la Compañía. El Empleado será responsable de su limpieza y mantenimiento.

D. **Aumento del Costo.** Si en cualquier momento, durante la vigencia de este Convenio, el precio de los uniformes actuales incrementa, la Compañía se reunirá con la Unión para discutir cómo asegurar que la repartición de uniformes de los Empleados mantenga su poder de compra y determinar los ajustes necesarios al respecto.

E. **Requisitos Estacionales.** La Compañía continuará determinando los períodos estacionales durante los cuales se deberán usar componentes específicos del uniforme.

F. **Cambios.** En caso de que la Compañía modifique el uniforme, esta última pagará el costo total de los nuevos elementos que forman parte del mismo. En el caso de que la Compañía seleccione uniformes de reemplazo (distintos a los uniformes utilizados para eventos y promociones especiales), la Compañía proporcionará a la Unión un aviso con al menos seis (6) meses de anticipación informando la intención de reemplazar los uniformes.

G. **Insignia de la Compañía.** La Compañía proporcionará, en calidad de préstamo, las insignias que el Empleado deberá llevar puestas, sin costo alguno para el Empleado.

H. **Ropa de Maternidad.** La Compañía prestará a los Empleados tres (3) uniformes de maternidad que deberán ser devueltos en óptimas condiciones, limpios y planchados, cuando el Empleado tome la licencia de maternidad. Alternativamente, la Compañía contribuirá con una asignación de \$206.00 a la cuenta destinada para los uniformes del Empleado si decide comprar uniformes de maternidad.

I. **Reposición de Artículos Extraviados.** Los Empleados son responsables de reponer, por cuenta propia, cualquier artículo perdido que les haya sido entregado o que ellos mismos hayan comprado.

J. **Accesorios.** Los accesorios que se usen con el Uniforme de Operaciones (por ejemplo, zapatos y cinturones) podrán ser adquiridos por los Empleados en cualquier tienda de su elección y deberán ajustarse estrictamente al color y estilo establecidos por la Compañía.

K. **Insignia de la Unión.** Se permitirá a los Empleados exhibir insignias de la Unión, siempre que no excedan una (1) pulgada de diámetro.

ARTÍCULO VEINTE
RECLAMACIONES Y/O APELACIONES/JUNTA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS/ARBITRAJE
DESPIDO y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

SECCIÓN UNO
PROCEDIMIENTOS

- A. **Propósito.** Ningún Empleado que haya superado su período probatorio será sancionado con reducción de salario o despido sin justa causa.
- B. **Requisitos de Representación.** La Unión y la Compañía tendrán representantes en cada locación, los cuales estarán facultados para resolver todas las peticiones, quejas y reclamos locales sin establecer precedente de ningún tipo para resolver futuros casos similares. Los Representantes Locales de la Unión serán seleccionados entre los Miembros de la Unión que clasifiquen según lo establecido en el Artículo Dos. El Representante Local de la Compañía será el Gerente o su designado. Ninguna de las partes estará representada por abogados durante este proceso, incluso en el Comité de Resolución de Conflictos. Se permitirá representación legal en caso de Arbitraje.
- C. **Costo del Arbitraje.** Se entiende y acuerda que el costo del arbitraje será asumido por la parte perdedora.
- D. **Pago a Testigos.** Cualquier Empleado convocado como testigo no verá reducidos sus ingresos en ninguna etapa del proceso descrito en el presente Artículo. Los costos de los testigos, si los hubiera, serán pagados por la parte que los haya convocado.
- E. **Plazos.** Para efectos de este Artículo, un día hábil se define de lunes a viernes, excluyendo todos los días feriados reconocidos por la Compañía. Queda expresamente entendido y acordado que, si la Compañía viola alguno de los plazos o límites de tiempo establecidos en este Artículo, se adjudicará al Empleado la solución deseada sin establecer precedente. Además, si la Unión viola los plazos o límites de tiempo establecidos, la reclamación y/o apelación se considerará desestimada. La determinación de las violaciones de los plazos o límites de tiempo tendrá prioridad sobre la consideración de cualquier otro asunto, y, si se confirma, no se emitirá ninguna otra resolución.
- F. **Ampliación de Plazos.** Se entiende y acuerda que, en cualquier etapa del proceso de investigación de los hechos o de la reclamación y/o apelación, los plazos establecidos podrán ser extendidos por escrito, por mutuo acuerdo, entre la Compañía y la Unión. Además, en la eventualidad de que cualquiera de las partes, debido a circunstancias de fuerza mayor, no tome conocimiento o se le impida revelar hechos o circunstancias que darían lugar, ya sea a una investigación de los hechos o de una reclamación y/o apelación, el plazo para tramitar dicha investigación de los hechos y/o de la reclamación y/o apelación deberá ser extendido el tiempo que sea necesario. Si un Empleado no está disponible (excepto en sus días de descanso programados regularmente) para trabajar su turno completo en su último día de trabajo programado dentro de los plazos de los procedimientos de investigación de los hechos, así como del Parágrafo H de este Artículo, la Compañía podrá emitir la notificación/carta al Empleado en su primer día de regreso al trabajo.

G. **Procedimientos de Investigación.** Ningún Empleado cubierto será sujeto a medidas disciplinarias que impliquen reducción de salario o despido sin antes tener el beneficio de una investigación de los hechos, con el derecho a contar con la presencia de un Representante de la Unión. La documentación en posesión de la Compañía y que se utilizará en el proceso de consideraciones finales y toma de decisiones, incluyendo documentación digital y videos, será proporcionada por la Compañía durante la determinación de los hechos una vez esté disponible, con copias a la Unión. La información bajo control de un tercero no será considerada en el proceso de consideraciones finales y toma de decisiones a menos que tanto la Unión como la Compañía hayan tenido la oportunidad de examinar dicha información. Durante la determinación de los hechos, la Unión proporcionará a la Compañía cualquier documentación recopilada para dicho proceso. Se le otorgará al Representante de la Unión el derecho de interrogar a los testigos citados en la investigación de hechos. Las investigaciones convocadas después de procesos de investigación de Relaciones con los Empleados no estarán sujetas a lo anterior. La investigación de hechos se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes procedimientos:

1. **Sin Suspensión.** En circunstancias donde no se imponga suspensión:

- a. Se informará por escrito al Empleado, con copia al Representante Local de la Unión, sobre la naturaleza de la investigación a más tardar diez (10) días hábiles a partir del momento en que la Compañía tuvo conocimiento del incidente que motivó dicha convocatoria.
- b. La investigación de los hechos se realizará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se notificó al Empleado y al Representante Local de la Unión; y
- c. La Compañía emitirá su decisión (incluyendo cualquier medida disciplinaria), por escrito, al Empleado, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la conclusión de la investigación de los hechos, y se entregará una copia de la decisión al Representante Local de la Unión.

2. **Suspensión.** No obstante lo anterior, la Compañía podrá suspender a un Empleado cubierto mientras se investigan los hechos y/o hasta el momento en que se emita la decisión de la Compañía resultante de dicha investigación, sujeto a las siguientes condiciones:

- a. La suspensión será remunerada;
- b. El fundamento o motivo de la suspensión deberá constar por escrito y ser entregada al Empleado y al Representante Local de la Unión dentro de los dos días (2) hábiles siguientes a la suspensión;
- c. La investigación de hechos se realizará dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la notificación escrita sobre el fundamento de la suspensión; y

- d. La Compañía emitirá su decisión (incluyendo cualquier medida disciplinaria), por escrito, al Empleado, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la conclusión de la investigación de los hechos, y se entregará copia de la decisión al Representante Local de la Unión.

H. **Otros Procedimientos Disciplinarios.** Las cartas de amonestación o notificaciones de advertencia que no impliquen reducción del salario o destitución, se emitirán, a más tardar, cinco (5) días hábiles después de que la Compañía tenga conocimiento completo del incidente.

I. **Retención.** Todas las cartas de amonestación o notificaciones de advertencia, así como los registros de conversaciones y cualquier constancia de asesoría u orientación verbal relacionadas con el desempeño y/o la conducta (incluyendo la documentación de respaldo), quedarán sin efecto y las comunicaciones relativas a medidas correctivas serán retiradas del expediente de un Empleado después de que hayan transcurrido doce (12) meses de estatus activo a partir de la fecha de la carta, acta de reunión o asesoría verbal.

J. **Destitución Administrativa.**

1. La Compañía notificará por escrito, a cualquier Empleado que no regrese a su puesto de trabajo después de una licencia de cuarenta y ocho (48) meses, que se le considerará como si hubiera renunciado a su empleo y, en consecuencia, habrá perdido todos sus derechos de antigüedad (señoría).
2. Cualquier Empleado que se ausente sin informar o notificar su ausencia durante tres (3) días consecutivos, será despedido sin derecho a una investigación de hechos. Al Empleado se le considerará no disponible y se le notificará de su despido laboral mediante correo certificado con acuse de recibo, enviado a su última dirección registrada, con copia a la Unión. Se considerará que el Empleado ha recibido la notificación en mención tres (3) días hábiles después de haber sido enviada.

K. **Investigaciones de Reclamaciones y/o Apelaciones por parte Representantes de la Unión.** Los Representantes Locales tendrán permitido, tras notificar a la gerencia local, un tiempo razonable durante las horas de trabajo para investigar o presentar quejas o reclamos, siempre que las asignaciones o tareas laborales tengan prioridad. Los Representantes de la Unión no verán reducidos sus ingresos por investigar o presentar quejas en su estación de origen. La Unión compensará a los Representantes por el tiempo dedicado en estaciones distintas a su estación de origen.

L. **Interpretación/Aplicación del Convenio.** En caso de que surja alguna reclamación y/o apelación por la interpretación o aplicación del presente Convenio ("Reclamaciones Contractuales"), o en caso de una reclamación y/o apelación que involucre una acción disciplinaria distinta a la destitución ("Reclamaciones y/o Apelaciones Disciplinarias"), se seguirán los siguientes pasos. Sin embargo, en caso de una queja que involucre la destitución o una reclamación y/o apelación de la Unión concerniente a un cambio en las Reglas Laborales ("Reclamación y/o apelación por Destitución/Reglas Laborales"), se procederá al Numeral 3 del Parágrafo siguiente. Las decisiones tomadas de conformidad con los Pasos 1 al 4 descritos a continuación no constituirán precedente de ningún tipo, salvo que el Sindicato y la Compañía así lo acuerden por escrito.

Además, las decisiones tomadas de conformidad con los Pasos 1 y 2 descritos a continuación, no podrán ser referibles más allá del Paso 2, excepto en la estación donde se originó la reclamación. Si se presenta reclamación y/o apelación por destitución, los beneficios del seguro continuarán hasta que se agoten todos los procedimientos de reclamación y/o apelación, y se emita una decisión final. Los Empleados están obligados a continuar pagando las primas en sus fechas de vencimiento; el incumplimiento con los pagos resultará en la terminación de los beneficios del seguro.

1. **Paso 1/Departamento/Subgerente ("Gerente")**. Si un Empleado no puede resolver su reclamación a través de su supervisor, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de las circunstancias en cuestión, la reclamación deberá ser resumida por escrito y presentada al gerente o a quien éste designe. El Empleado podrá estar acompañado por su Representante Local en cualquier reunión que se lleve a cabo para discutir el asunto. El gerente o su designado emitirá una decisión por escrito confirmando o denegando la reclamación dentro de cinco (5) días hábiles.
2. **Paso 2/Estación/Gerente de Aprovisionamiento ("Gerente")**. Si la decisión del Gerente/Subgerente del Departamento es insatisfactoria, el Empleado o su Representante podrá apelar o escalar la reclamación ante el Gerente, o en su ausencia, ante su designado, dentro de cinco (5) días hábiles. La apelación de la reclamación deberá ser firmada por el Empleado y su Representante electo y presentada al Gerente, quien emitirá una decisión por escrito confirmando o denegando la reclamación y/o apelación dentro de cinco (5) días hábiles. Se remitirán copias de la decisión del Gerente al Empleado y a la Oficina de la Unión.
3. **Paso 3/Representante Laboral o designado**. Si la decisión del Gerente de la Estación/Aprovisionamiento es insatisfactoria, el Representante del Distrito/designado de la Unión podrá apelar la reclamación ante el Representante Laboral o su designado, siempre que dicha apelación sea presentada por escrito dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la decisión del Gerente de la Estación. El Representante Laboral o su designado deberá emitir una respuesta ante la reclamación y/o apelación, por escrito y dirigida al Representante del Distrito/designado de la Unión dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la reclamación y/o apelación.
4. **Paso 4/Junta del Tribunal de Arbitraje de Reclamos**. Si la decisión del Representante Laboral o su designado no es aceptable para el Representante del Distrito o su designado de la Unión, la Unión notificará a la Compañía en casos de Reclamaciones y/o Apelaciones Contractuales y Reclamaciones y/o Apelaciones por Destitución y/o Reglas Laborales. La notificación deberá hacerse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción de la decisión del Representante Laboral o su designado, con la intención de que la queja sea revisada por la Junta del Tribunal de Arbitraje de Quejas. Se entiende y acuerda que la decisión de la Junta del Tribunal de Arbitraje de Quejas será definitiva y vinculante tanto para la Compañía como para el Sindicato.
5. **Mediación/Arbitraje**. Si la decisión del Representante Laboral o su designado no es aceptable para el Representante del Distrito/designado de la Unión, este último notificará a la Compañía, en casos que involucren Reclamación y/o Apelación de tipo disciplinario. La notificación deberá hacerse dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la recepción de la decisión del Representante Laboral o su

designado, indicando su intención de conocer la reclamación y/o apelación a proceso de Mediación/Arbitraje, el cual será descrito a continuación. Se entiende y se acepta que si no se llega a un acuerdo mediante Mediación, la decisión del Mediador/Árbitro será definitiva y vinculante tanto para la Compañía como para la Unión.

6. **Junta de Resolución de Conflictos/Función y Jurisdicción.** Las funciones y la jurisdicción de la Junta estarán establecidas y serán limitadas por este Convenio. La Junta no tendrá autoridad para cambiar, añadir o eliminar sus términos. Tendrá jurisdicción únicamente para determinar cuestiones relacionadas con la interpretación o aplicación del presente Convenio. Cualquier asunto que se presente ante la Junta y que no esté dentro de su jurisdicción, será devuelto a las partes sin decisión o recomendación alguna. En caso de que cualquier acción disciplinaria tomada por la Compañía sea objeto de un procedimiento formal, la competencia de la Junta, además de las restricciones aquí establecidas, se limitará a determinar si el(los) Empleado(s) involucrado(s) fueron sancionados con causa justa. Si la Junta determina que la sanción impuesta por la Compañía fue arbitraria o irrazonable, podrá modificar o eliminar dicha sanción. Cualquier decisión de la Junta de Resolución de Conflictos es referible para casos posteriores, pero no establece precedentes.
7. **Plazos de la Junta de Resolución de Conflictos.** La Junta del Tribunal de Arbitraje de Reclamaciones se reunirá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la Unión a la Compañía.
8. **Composición del Panel.** Para los efectos de este Artículo, el panel de la Junta del Tribunal de Arbitraje de Reclamaciones estará compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) seleccionados por la Compañía y dos (2) seleccionados por la Unión.
9. **Honorarios de los Miembros del Panel.** Queda expresamente entendido y acordado que los honorarios de cada miembro del Panel que conforma la Junta de Resolución de Conflictos serán asumidos por la parte que los haya designado. Cualquier testigo que pueda ser requerido para estar presente en la audiencia será liberado de sus tareas sin que esto implique reducción en su salario. Un testigo será compensado por la disminución de su salario a costas de la parte que lo haya citado como testigo.
10. **Locación Acordada.** Las audiencias de la Junta de Resolución de Conflictos se convocarán en Dallas o en un lugar mutuamente acordado. Para las audiencias de la Junta de Resolución de Conflictos que involucren Reclamaciones y/o Apelaciones por Despido, la Unión podrá programar hasta veinte (20) audiencias al año (pero no más de dos (2) por mes) en el lugar donde se originó el reclamo. Las audiencias de la Junta de Resolución de Conflictos podrán llevarse a cabo de manera virtual por mutuo acuerdo. La Compañía proporcionará pasajes con asiento garantizado regresando a su estación de origen o pasajes equivalentes para todos los Empleados que sea necesario.
11. **Determinaciones de la Junta de Resolución de Conflictos.** La Junta del Tribunal de Arbitraje de Reclamaciones enviará sus decisiones, por escrito, a la Oficina de la Unión y al Vicepresidente del departamento correspondiente dentro de tres (3) días hábiles.
12. **Punto muerto o Bloqueo en el Comité de Resolución de Conflictos.** En caso de que la Junta del

Tribunal de Arbitraje de Reclamaciones llegue a un punto muerto o no logre tomar una decisión, el Presidente/designado de la Unión notificará a la Compañía dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a dicho punto muerto o falta de decisión, en cuanto a si se solicitará un Arbitraje. Si la Junta del Tribunal de Arbitraje de Reclamaciones llega a un punto muerto o no logra tomar una decisión en cuanto a la evaluación de una violación de plazos y posteriormente se solicita arbitraje, el caso completo pasará al Tribunal de Arbitraje. El Árbitro conocerá y emitirá un fallo, primero, sobre el inconveniente de los plazos y, si aplica, decidirá el resto del caso sin remitirlo nuevamente a la Junta de Resolución de Conflictos.

13. **Lista/Fechas de Arbitraje.** Se establece un panel de Árbitros con el propósito de mediar y resolver disputas o reclamaciones que puedan surgir bajo los términos de este Convenio y que sean debidamente presentadas después de la Junta del Tribunal de Arbitraje de Reclamaciones. Se implementarán las siguientes reglas y procedimientos:

- a. El panel estará compuesto por ocho (8) Árbitros, cuatro (4) de los cuales serán designados por cada una de las partes. Los Árbitros serán asignados y actuarán por turnos a medida que se soliciten los casos. Si el Árbitro programado para conocer el caso no está disponible dentro de los sesenta (60) días calendario para las Quejas o Reclamaciones por Despido y noventa (90) días calendario para Quejas o Reclamaciones Contractuales/de Reglas de Trabajo desde la solicitud de arbitraje, se contactará al siguiente Árbitro en la rotación para que conozca el caso. Este procedimiento continuará hasta que se encuentre un Árbitro disponible dentro de los plazos mencionados.
- b. Una vez la Unión notifique a la Compañía de la solicitud de arbitraje, dentro de un periodo de tres (3) días hábiles, la Unión deberá solicitar por escrito, con copia a la Compañía, un listado de fechas disponibles del próximo Árbitro en la rotación. Después de que el Árbitro proporcione dicho cronograma, la Unión y la Compañía eliminarán fechas alternadamente hasta que quede una, que será la fecha de la audiencia. La primera eliminación corresponderá a la parte que no designó al Árbitro en el panel. El proceso no tomará más de cinco (5) días hábiles después de recibir las fechas por parte del Árbitro. Si el Árbitro programado para conocer el caso tiene menos de tres fechas disponibles dentro de los plazos especificados, se contactará al siguiente Árbitro en la rotación para conocer el caso.
- c. Los Árbitros elegidos para ser parte del panel prestarán servicio durante la vigencia del Convenio; sin embargo, un Árbitro podrá ser removido del panel mediante una decisión unilateral de cualquiera de las partes firmantes del Convenio. Si algún miembro es removido o no puede continuar con sus funciones por el resto de la duración del Convenio, la parte que originalmente eligió a dicho Árbitro designará un reemplazo. El Árbitro reemplazante no podrá ser removido por ninguna de las partes hasta que haya conocido por lo menos un caso. Una vez que un Árbitro es removido del panel, no podrá regresar al mismo durante la vigencia del presente Convenio.

14. **Arbitraje Expedito.** Por consentimiento mutuo entre la Unión y la Compañía, se podrá recurrir a un Arbitraje Expedito de la siguiente manera:
- a. El Árbitro será seleccionado entre los miembros del panel, siguiendo el turno correspondiente, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la solicitud de arbitraje expedito;
 - b. Se llevará a cabo una audiencia dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la selección del Árbitro;
 - c. No se aceptarán informes posteriores a la audiencia;
 - d. Se emitirá una decisión dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al cierre de la audiencia; y
 - e. Si el Árbitro seleccionado para conocer el caso informa que no puede cumplir con los requisitos establecidos en este Parágrafo, se contactará al siguiente Árbitro en la rotación para que conozca el caso. Este procedimiento continuará hasta que un Árbitro comunique que está en capacidad de cumplir con los requisitos aquí establecidos.
15. **Arbitraje/Función y Jurisdicción.** Las funciones y jurisdicción del Tribunal de Arbitraje estarán establecidas y serán limitadas por el presente Convenio. El Tribunal de Arbitraje no tendrá autoridad para modificar, añadir o suprimir ninguno de sus términos. Tendrá jurisdicción únicamente para determinar cuestiones relacionadas con la interpretación y/o aplicación de este Convenio, y cualquier asunto que se presente ante el Árbitro que no esté dentro de su jurisdicción, será devuelto a las partes sin decisión ni recomendación alguna. En caso de que cualquier acción disciplinaria adoptada por la Compañía se vuelva objeto procesal, la autoridad del Tribunal de Arbitraje estará limitada, además de las restricciones establecidas en el presente documento, a determinar si los empleados involucrados fueron sancionados con justa causa. Si el Árbitro determina que la sanción impuesta por la Compañía ha sido injusta o no razonable, éste podrá modificar o eliminar dicha sanción.
16. **Proceso de Mediación/Arbitraje.** En cuanto a Quejas o Reclamaciones por motivos Disciplinarios, no se dispondrá de una Junta del Tribunal de Arbitraje de Reclamaciones o de un Tribunal de Arbitraje conforme a lo descrito anteriormente. En su lugar, una vez cumplido el Paso 3, todas las Quejas o Reclamos por motivos Disciplinarios pasarán a Mediación/Arbitraje como etapa final y vinculante. La única excepción son las Quejas o Reclamaciones de tipo Disciplinario que involucren reducción de salario (es decir, días de suspensión disciplinaria sin remuneración). En esos casos, cualquiera de las partes tendrá la opción de llevar el caso directamente al Tribunal de Arbitraje mediante notificación a la otra parte dentro de los diez (10) días hábiles a partir de la recepción de la decisión correspondiente al Paso 3, emitida por el Representante del Departamento Laboral o su designado. Por acuerdo mutuo, las partes también pueden someter cualquier Reclamación y/o Apelación Contractual o de Despido/Regla Laboral para ser conocido durante este proceso de Mediación/Arbitraje.

Durante el Proceso de Mediación/Arbitraje, las partes presentarán una serie de Quejas y/o Reclamaciones de tipo Disciplinario ante un Mediador/Árbitro. Después de conocer los casos, el Mediador/Árbitro inicialmente actuará como mediador y asistirá a las partes para resolver las Quejas o Reclamaciones por motivos Disciplinarios basándose en un precedente, a menos que las partes acuerden mutuamente hacer que la resolución de cualquier Reclamación y/o Apelación de tipo Disciplinario no sienta un precedente o no sea referible. Si alguna de las Quejas o Reclamaciones de tipo Disciplinario no puede resolverse durante la fase de mediación, el Mediador/Árbitro tendrá la facultad de emitir una decisión final, vinculante y que sienta precedente, similar a un laudo arbitral, de conformidad con las limitaciones establecidas en el Parágrafo #17 a continuación. Las decisiones se comunicarán verbalmente a las partes al finalizar la sesión de Mediación/Arbitraje y se entregarán por escrito, sin exceder una (1) página por caso, dentro de los siete (7) días calendario posteriores a la conclusión de la sesión de Mediación/Arbitraje. Cada día de Mediación/Arbitraje tendrá una duración máxima de ocho (8) horas, a menos que las partes acuerden mutuamente extender el tiempo, y no se conocerán más de diez (10) Quejas o Reclamaciones de tipo Disciplinario por día, a menos que se acuerde lo contrario. La Unión informará a la Compañía qué Quejas o Reclamaciones de carácter Disciplinario se conocerán en la sesión de Mediación/Arbitraje al menos quince (15) días hábiles antes de la misma. Las partes reconocen y comprenden que el propósito de este proceso de Mediación/Arbitraje es obtener la resolución de las Quejas o Reclamaciones por motivos Disciplinarios de la manera más expedita y rentable posible.

17. **Función y Jurisdicción de la Mediación/Arbitraje.** Las funciones y jurisdicción del Mediador/Árbitro en el proceso de Mediación/Arbitraje descrito anteriormente quedarán establecidas y limitadas por este Convenio. No tendrá poder para modificar, añadir o eliminar sus términos. Su jurisdicción se limitará únicamente a determinar asuntos relacionados con Quejas o Reclamaciones de tipo Disciplinario, a menos que las partes acuerden mutuamente resolver Quejas o Reclamaciones Contractuales o relacionadas con Despidos/Reglas de Trabajo a través del proceso de Mediación/Arbitraje. Cualquier asunto remitido al Mediador/Árbitro y que no esté dentro de su jurisdicción, será devuelto a las partes sin decisión ni recomendación alguna. En la eventualidad de que alguna acción disciplinaria tomada por la Compañía deba ser sometida a proceso de Mediación/Arbitraje, la autoridad del Mediador/Árbitro estará limitada, además de las limitaciones establecidas aquí, a determinar si los Empleados involucrados fueron sancionados con justa causa. Si el Mediador/Árbitro determina que la sanción impuesta por la Compañía fue arbitraria o irrazonable, podrá modificar o revocar dicha sanción.
18. **Plazos del Proceso de Mediación/Arbitraje.** A más tardar el 1 de octubre de cada año, las partes programarán tres (3) días para adelantar procesos de Mediación/Arbitraje durante los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre del siguiente año. Las sesiones o días de Mediación/Arbitraje podrán ser agregados o cancelados por mutuo acuerdo.
19. **Composición del Panel.** Por la presente, se establece un panel de Mediadores/Árbitros con el propósito

de mediar, ajustar y decidir respecto a quejas o reclamaciones de conformidad con los términos de este Convenio. Se aplicarán las siguientes reglas y procedimientos:

- a. El panel estará compuesto por dos (2) Mediadores/Árbitros, cada uno designado por una de las partes. Cada Mediador/Árbitro conocerá tres (3) sesiones de Mediación/Arbitraje cada año (es decir, Mediador/Árbitro designado por la Unión conocerá casos en enero, mayo y septiembre, mientras que el Mediador/Árbitro designado por la Compañía conocerá casos en los otros tres meses). Las sesiones adicionales acordadas mutuamente serán conocidas por cada Mediador/Árbitro de manera alternada, comenzando con el Mediador/Árbitro designado por la Unión.
 - b. Los Mediadores/Árbitros designados para formar parte del panel prestarán sus servicios durante la vigencia del presente Convenio; sin embargo, un Mediador/Árbitro podrá ser removido del panel mediante decisión unilateral de cualquiera de las partes que firman el Convenio. Si algún miembro es removido o no puede prestar sus servicios por el resto de la vigencia del Convenio, la parte que originalmente lo designó nombrará un reemplazo. Una vez que un Mediador/Árbitro es removido del panel, no podrá regresar al mismo durante la vigencia del Convenio.
20. **Costos del Proceso de Mediación/Arbitraje.** Queda expresamente entendido y acordado que los honorarios del Mediador/Árbitro serán compartidos equitativamente por las dos partes. Si se requiere la presencia de testigos, estos serán liberados de sus tareas sin que esto implique reducción en su salario. Un testigo será compensado por la disminución de su salario por la parte que lo haya convocado como testigo. De igual forma, cualquier costo o gasto asociado con el testigo será cubierto por la parte que lo haya convocado.
21. **Locación Acordada.** Todas las sesiones de Mediación/Arbitraje se convocarán en Dallas o en un lugar acordado mutuamente. La Compañía proporcionará Asiento garantizado regresando a su estación de origen o equivalentes para todos los empleados que sea necesario.

SECCIÓN DOS

GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

La Compañía tiene el derecho de presentar una reclamación y/o apelación contra el Sindicato. Tal reclamación y/o apelación se hará formal cuando sea ratificada por el propio Vicepresidente con el Presidente de la Unión, quién deberá proporcionar una respuesta por escrito dentro de los siguientes diez (10) días laborales. Si la respuesta no es satisfactoria, la Compañía puede apelar la reclamación y/o apelación a la Junta del Tribunal de Arbitraje de Reclamaciones dentro de los diez (10) días laborales siguientes después de haber recibido la respuesta del Sindicato. En el caso de llegar a un punto muerto en la reclamación o si la Junta del Tribunal de Arbitraje de Quejas no presenta una decisión oportuna, la reclamación y/o apelación puede ser enviada a arbitraje a disposición de la Compañía.

ARTÍCULO VEINTIUNO GASTOS POR MUDANZA

- A. **Transferencia a solicitud de la Compañía.** Los Empleados transferidos como resultado del cierre de una estación o una reducción de personal en una estación, serán considerados como una transferencia a solicitud de la Compañía. Con el fin de evitar o disminuir la reducción de personal en una estación con exceso de personal, la Compañía primero se encargará de buscar voluntarios de dicha estación para ser transferidos a cualquier estación designada por la Compañía con poco personal, y puede buscar voluntarios para ser transferidos a otras estaciones. Cualquier voluntario será considerado, para efectos de este Artículo, como transferido a petición de la Compañía.
- B. **Transferencia Voluntaria por Selección de asignación (Bid).** Un Empleado transferido de una estación a otra como resultado de una transferencia voluntaria por selección de asignación (Bid) o solicitud de una vacante, se considerará transferido a solicitud propia. Un Empleado que ha sido transferido de una estación a otra a solicitud propia, deberá asumir sus propios gastos. La Compañía deberá asegurar disponibilidad de transporte para el Empleado y para los miembros de su familia inmediata, Pareja Estable o Registrada. La Compañía, dentro de lo razonable, permitirá envíos comat de efectos personales, sujetos a regulaciones Federales de seguridad.
- C. **Pertenencias Domésticas:** A los Empleados transferidos por solicitud de la Compañía se les cubrirán los gastos por mudanza de sus pertenencias domésticas como tales, incluyendo cargos de embalaje con hasta sesenta (60) días de almacenamiento, teniendo un máximo de 18000 libras, a menos que haya obtenido aprobación previa por parte del Jefe del Departamento para incrementar este máximo. En lugar de usar una empresa de mudanza de terceros, los Empleados pueden elegir recibir a cambio la mayor cantidad entre un pago de una bonificación de \$2500 en efectivo o el pago de bonificación en efectivo según la política de la Compañía.
- D. **Empresa de Mudanzas:** La Compañía se reserva el derecho de elegir la empresa de mudanzas que se encargará de trasladar las pertenencias del Empleado.
- E. **Gastos de Viaje Razonables:** Los Empleados tendrán gastos de viaje razonables para sí mismos, y los miembros de su familia inmediata y su Pareja Estable o Registrada, cuando estén debidamente justificados a través de comprobantes de pago. El periodo de viaje continuará hasta el día en que las pertenencias domésticas lleguen, o hasta el final del quinto día, lo que suceda primero.
- F. **Indemnización por Automóvil:** Se pueden conducir dos automóviles por Empleado entre las estaciones, y se le reembolsará al Empleado la tarifa de veinticuatro centavos (\$0.24) por milla por el primer automóvil, y dieciocho centavos (\$0.18) por milla por el segundo automóvil, o si se maneja solo un automóvil entre las estaciones, se le reembolsará al Empleado la tarifa de treinta y cinco centavos (\$0.35) por milla. El Reembolso será calculado de acuerdo al kilometraje de AAA en autopista de la vía más directa.
- G. **Pasajes de Otra Aerolínea.** En conjunto con la apertura de nuevas estaciones, al Empleado y a su

cónyuge, Pareja Estable o Registrada, se les proporcionará, en la medida en que dichos pasajes estén disponibles, viaje de ida y vuelta, espacio disponible, transporte con otra aerolínea para ubicar alojamientos en ciudades donde la Compañía no presta sus servicios, después de que al Empleado se le haya adjudicado una transferencia a la nueva estación.

ARTÍCULO VEINTIDÓS

DÍAS FERIADOS/DÍAS LIBRES/ DÍAS DE TIEMPO LIBRE FLEXIBLE (FTO)

A. **Día libre/ Día de Asignación de Tiempo Libre Flexible (FTO).** A cada Empleado cubierto por el presente documento se le otorgará un (1) día con pago libre de la Compañía durante cada mes, de Enero a Octubre de cada año. Durante la ronda de elección de vacaciones, los Empleados pueden elegir la opción de Día Libre (FD) o la opción de Tiempo Libre flexible (FTO). Los Empleados que no realicen una elección, se les adjudicarán Días Libres.

A los Empleados que elijan la opción de Tiempo Libre Flexible (FTO) se les otorgará un día FTO libre con pago por parte de la Compañía durante cada mes de Enero a Octubre de cada año. Los días FTO acumulados pueden ser guardados y trasladados mes a mes dentro del mismo año calendario. Cualquier Día de Tiempo Libre Flexible no utilizado y/o acumulado, será pagado a cualquier Empleado despedido por la Compañía (excepto a Empleados en periodo de prueba, Empleados que renuncien con menos un (1) año de servicio, Empleados despedidos por actos de fraude o robo, y cualquier Empleado que no de una notificación de renuncia con dos semanas de antelación). Salvo las excepciones indicadas, los días de Tiempo Libre Flexible no usados, serán pagados al final del año calendario, al igual que las vacaciones.

El día libre de la Compañía (Día libre) será seleccionado en conjunto con cada selección de asignación de turnos. Los días FTO serán incluidos en el cálculo del día DAT mensual y se seleccionará de acuerdo a lo descrito en el Artículo 14. Cuando los Días Libres se seleccionen en conjunto con días FTO, no estarán protegidos de asignaciones de horas extra obligatorias.

B. **Restricciones/Requisitos.** Cada día del mes contará con por lo menos un (1) turno de la mañana (A.M.) y un turno de la tarde (P.M.) disponible para ofertarse (bid) en cada estación asignada (bid location); donde haya diez (10) Empleados o menos en una categoría de oferta en una estación, por lo menos un (1) turno por día se seleccionará según antigüedad. Un Empleado debe haber trabajado por lo menos cuarenta (40) horas durante el mes, incluyendo tiempo de LWOP (Licencia no remunerada), para cumplir los requisitos de un Día Libre. Un nuevo Empleado debe haber empezado su trabajo antes del día décimo (10) del mes y haber trabajado cuarenta (40) horas durante el mes para establecer su elegibilidad. Un Empleado que seleccione un Día Libre y que se enferme antes de haber trabajado las cuarenta (40) horas al mes, será compensado por el Día Libre, siempre que su pago por enfermedad acumulado sea suficiente para cubrir el Día Libre programado. Ningún Empleado cubierto tendrá que trabajar horas extras en su Día Libre; pero un Empleado puede elegir trabajar en su Día Libre si así lo desea.

C. Para la acumulación de FTO, la Compañía llevará a cabo una revisión retrospectiva de 10 meses, de enero a octubre, asegurando que los Empleados hayan trabajado cuarenta (40) horas, incluyendo el tiempo de LWOP. En caso de que el Empleado no cumpla con el requisito mensual, el número correspondiente de días FTO se reducirá del banco.

D. **Días Feriados/Días de pago de Prima.** Se observarán los siguientes días feriados y Días de Pago de Prima:

1. **Día de Acción de Gracias / Día de Navidad.** Estos días feriados serán reconocidos como tales. Todos los Empleados recibirán un bono de día feriado por un monto igual a su tarifa regular de pago, incluyendo prima y diferenciales, si aplica, por ocho (8) horas. Si la Compañía requiere que un Empleado trabaje en un día feriado, se le pagará tiempo y medio según su tarifa regular de pago, además de su bono regular de día feriado, por las primeras ocho (8) horas, y el triple de su tarifa regular después de ese tiempo. Un Empleado que esté programado para trabajar en un día feriado y no se reporte a trabajar, perderá todo pago por dicho día feriado, a menos de que se ausente por enfermedad o tenga excusa.
2. **Días de Pago de Prima.** Por lo menos cuatro (4) días de cada año serán designados por la Compañía como Días de Pago de Prima: Enero 1, Julio 4, Día del Padre, y el Día de la Madre. Los Días de Pago de Prima serán pagados de la siguiente manera:
 - a. Todas las horas trabajadas que normalmente serían pagadas a la tarifa regular de pago, se pagará a una tarifa de tiempo y medio por hora.
 - b. Todas las horas trabajadas que normalmente serían pagadas como tarifa regular de pago de tiempo y medio, se pagará a una tarifa de tiempo doble por hora.
 - c. Todas las horas trabajadas que normalmente serían pagadas como tarifa regular de pago de tiempo doble, se pagará a una tarifa de tiempo triple por hora, excepto cuando:
 - i. Las primeras ocho (8) horas de una asignación de horas extra obligatorias que se pagarán a una tarifa de tiempo doble por hora.
 - ii. Un Empleado trabaje la asignación de horas extra obligatorias de otro Empleado, que se le pagará a una tarifa de tiempo doble por hora.
 - d. Cualquier tiempo libre remunerado será pagado a la tarifa regular de pago.

E. **Día Adicional de Vacaciones.** Si el día feriado aprobado por la Compañía (o día libre de la Compañía) coincide entre el periodo de vacaciones de un Empleado, se agregará un día extra, pago, a las vacaciones del Empleado en lugar del bono de día feriado.

F. **Selección de asignación de Día Libre.** La Selección de asignación del Día Libre estará sujeta a las disposiciones del Artículo Seis, Sección 1, Parágrafo D.1.b y D.1.d. Si cualquier selección de asignación de turno de más de un (1) mes calendario es puesta en oferta nuevamente, los Empleados podrán poner en oferta nuevamente los Días Libres afectados. Cualquier otro cambio para establecer los Días Libres, debe realizarse mediante un mutuo acuerdo entre la Compañía y el Empleado.

ARTÍCULO VEINTITRÉS ASISTENCIA

A. **Propósito.** La Compañía y la Unión reconocen que el ausentismo y la impuntualidad habituales afectan negativamente las operaciones y la moral. El propósito de este programa es gestionar la asistencia de los Empleados de manera constructiva y en conformidad con los procedimientos disciplinarios progresivos. Para evitar la acumulación de incidencias, se recomienda que, en caso de que los Empleados necesiten tiempo libre, intenten, en la medida de lo posible, intercambiar turnos con otros Empleados, solicitar tiempo de vacaciones o, cuando corresponda, pedir una licencia. Usar la licencia por enfermedad o el pago por enfermedad con un propósito distinto al previsto constituye un abuso. El abuso de la licencia por enfermedad o del pago por enfermedad será motivo de despido inmediato.

1. **Procedimiento de Reporte.** En todos los casos de ausencia o impuntualidad, el Empleado deberá llamar a su supervisor. Si el Empleado no puede llamar, deberá hacer que otra persona llame en su lugar. También se pueden utilizar las contestadoras automáticas en las estaciones.
2. **Requisitos de Reporte.** Las llamadas para reportarse deben realizarse al menos media ($\frac{1}{2}$) hora antes del inicio del turno del Empleado cada día que esté ausente. No reportar una ausencia al menos media ($\frac{1}{2}$) hora antes del inicio del turno del Empleado se considerará como una ausencia no reportada. No reportar una tardanza antes del inicio de un turno se considerará como una Tardanza No Reportada. No se considerará tardanza hasta que hayan transcurrido dos (2) minutos desde la hora programada de inicio del turno del Empleado. Si existe una condición inusual que haga imposible que el Empleado reporte una ausencia o una tardanza dentro de los plazos requeridos antes de su turno, se deberá proporcionar una razón válida. Si no se proporciona una razón válida, se aplicará la sanción correspondiente por una incidencia no reportada. Si un Empleado puede proporcionar una verificación médica con antelación a una ausencia y que justifique la duración específica de la misma, se eximirá al Empleado del requisito de llamar cada día, con autorización del gerente correspondiente.

SECCIÓN I
PROGRAMA DE ASISTENCIA
DEFINICIONES

A. **Ausencia No Reportada (No-Show).** A cualquier Empleado programado para trabajar, realizar horas extras, recibir capacitación, hacer intercambios de turno o trabajar en días feriados, y que no reporte su ausencia según lo indicado en la sección "Requisitos de Reporte" de este programa, se le hará un registro con una Ausencia No Reportada (No-Show). El no reportar una ausencia, independientemente de que esté o no respaldada por un certificado médico, será considerado como una Ausencia No Reportada (No-Show). Al Empleado no se le permitirá trabajar.

B. **Ausencia Personal Reportada (Asunto Personal).** A Cualquier Empleado que informe al menos con media (½) hora de anticipación que no se presentará a trabajar por cualquier motivo, distinto a una enfermedad personal, se le hará un registro con una Ausencia Personal Reportada (Asunto Personal).

C. **Enfermedad Reportada. [No Cargable (No Registrable)].** Se permitirán hasta cuatro (4) certificados médicos por año calendario para cualquier Empleado que llame para informar que no se presentará a trabajar debido a una enfermedad o lesión personal. No se aceptará más de un (1) certificado médico para un Empleado durante el período comprendido entre el 1 de noviembre y el 3 de enero, ambas fechas incluidas.

No se realizará ningún registro en el historial de ausentismo del Empleado en caso de que el Empleado sufra una recaída de la misma condición médica por la que utilizó un certificado médico, siempre y cuando:

- i. La recaída verificada ocurra a más tardar tres (3) días después del regreso del Empleado al trabajo; y
- ii. Dicha ausencia sea verificada por el mismo médico o la misma institución médica que trató al Empleado por la enfermedad/ausencia original, y que el certificado médico documente que el Empleado ha sufrido una recaída.

El certificado médico que confirme la recaída deberá entregarse a la Compañía el primer día en que el Empleado regrese a trabajar y no se cargará (registrará) como uno de los cuatro (4) certificados médicos permitidos anualmente.

1. **Certificado Médico.** Un Empleado que utilice un certificado médico para justificar su ausencia deberá entregarlo a la gerencia local el primer día que regrese a trabajar. Al recibir el certificado médico en el primer día de regreso del Empleado, si éste no ha utilizado la cantidad permitida de

certificados médicos según lo indicado en el párrafo C anterior, la ausencia será excusada. Si el contenido del certificado médico no cumple con los requisitos establecidos en la Sección 1, párrafo C, Subpárrafo 3 de este Artículo, el Empleado tendrá un (1) día hábil para corregir cualquier inconsistencia.

2. **Incidencia No Cargable (No Registrable).** Si un Empleado se enferma y no completa su turno después de haber trabajado al menos cuatro (4) horas del mismo, no se realizará ningún registro en su historial; sin embargo, se le hará un registro con cualquier falla similar que ocurra dentro de los siguientes seis (6) meses.
3. **Contenido del Certificado Médico.** El certificado médico para la verificación de una enfermedad o lesión debe contener la siguiente información, o de lo contrario, se considerará inaceptable:
 1. Fechas inclusivas de la enfermedad o lesión (deben incluirse, a menos que la oficina del médico verifique por escrito que el Empleado los contactó y no pudieron atenderlo de inmediato por no disponibilidad de agenda);
 2. Fecha(s) de tratamiento;
 3. Fecha en que el Empleado puede regresar a sus funciones plenas; y
 4. Firma del médico.

D. **Enfermedad Reportada.** [Cargable (Registrable)]. A cualquier Empleado que llame para informar que no se presentará a trabajar debido a una enfermedad o lesión personal, y que no proporcione un certificado médico el primer día de su regreso, se le hará un registro con una Enfermedad Reportada [Cargable (Registrable)]. A un Empleado que haya utilizado la cantidad permitida de certificados médicos conforme al párrafo C anterior, también se le hará un registro con una Enfermedad Reportada [Cargable (Registrable)].

E. **Tardanza No Reportada.** A cualquier Empleado que se presente al trabajo dentro de la primera media (½) hora después del inicio de su turno y no haya notificado a la gerencia local que llegaría tarde antes de que comenzara su turno, se le hará un registro con una Tardanza No Reportada.

1. **Dentro de una Ventana de ½ Hora.** Si el Empleado no notificó a la gerencia local antes del inicio de su turno que llegaría tarde, pero lo notifica dentro de la primera media (½) hora posterior al inicio de su turno, se le permitirá presentarse a trabajar, siempre que llegue no más de una hora y treinta (1:30) minutos después del inicio de su turno. De lo contrario, se le mandará a casa sin pago y se le hará un registro con una Ausencia No Reportada (No-Show).
2. **Fuera de la Ventana de ½ Hora.** Si el Empleado llega más de media (½) hora tarde y no ha notificado a la gerencia local que llegaría tarde, se le mandará a casa sin pago y se le hará un

registro con una Ausencia No Reportada (No-Show).

F. **Tardanza Reportada.** Cualquier Empleado que llame antes del inicio de su turno e informe que llegará tarde, o cualquier Empleado que llame dentro de la primera media ($\frac{1}{2}$) hora posterior al inicio de su turno debido a una circunstancia extrema o inusual, será considerado como un retraso. En este caso, el Empleado deberá estimar la hora en la que llegará al trabajo. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia se le permitirá presentarse después de dos (2) horas del inicio de su turno.

1. **Período de 2 Horas / No se Presenta.** Si un Empleado llama para informar que llegará tarde y no se presenta a trabajar dentro de las dos (2) horas posteriores al inicio de su turno, sin notificar a la gerencia local sobre su intención de ausentarse, se le hará un registro con una Ausencia No Reportada (No-Show).
2. **Período de 2 Horas / Se Presenta.** Sin embargo, si el Empleado notifica a la gerencia local dentro de este período de dos (2) horas, se le cargará (registrará) una Ausencia Personal Reportada.

SECCIÓN II PROCEDIMIENTOS DE CONTROL

A. **Incidencias Cargables (Registrables)**. Las ausencias y tardanzas en los días de trabajo programados, horas extra, capacitaciones, intercambios o días feriados se cargarán (registrarán) de la siguiente manera:

No-Show (Ausencia No Reportada)	2
------------------------------------	---

Ausencia Personal Reportada (Asunto Personal)	1
--	---

Enfermedad Reportada [No Cargables (No Registrables)].	0
---	---

Cuatro (4) certificados médicos por año calendario, pero no más de uno (1) entre el 1 de noviembre y el 3 de enero

Enfermedad Reportada [Cargable (Registrable)] - Sin certificado médico o después de utilizar el número permitido de certificados médicos para Enfermedad Reportada No Cargable (No Registrable)	1	el primer día, ½ punto por el tercer día consecutivo, y ½ punto por cada día posterior, hasta un máximo de 2 puntos por una sola enfermedad continua
---	---	--

Tardanza no Reportada	1
-----------------------	---

Tardanza Reportada	½
--------------------	---

B. **Acumulación de Puntos**. La Compañía será responsable de notificar al Empleado que reciba un incidente cargable (registrable) por ausentismo/tardanza sobre la acción disciplinaria correspondiente a medida que se acumulen los incidentes:

Menos de 1 punto	No se toma acción
1 - 2 ½	Carta de Instrucción
3 - 4 ½	Carta de Advertencia
5 - 5 ½	Advertencia Final
6 o más	Despido

C. **Tiempo Libre Justificado.** No se cargarán (registrarán) puntos por las ausencias aprobadas, tales como permiso personal, licencia médica, licencia por lesión en el trabajo (OJI), licencia militar, licencia por duelo, servicio de jurado, licencia de la Unión, y cuando se cede un turno de trabajo.

D. **Mejora del Registro.** Por cada período no acumulativo de noventa (90) días durante el cual un Empleado trabaje sin ninguna incidencia cargable (registrada), se eliminarán dos (2) puntos de la acumulación del Empleado hasta alcanzar un máximo de menos siete (-7) puntos.

E. Se hace constar que nada de lo contenido en este Programa de Asistencia anula el Artículo Ocho, Parágrafo H, Subparágrafo 3; el Artículo Veinte, Sección Uno, Parágrafo J.2; ni excluye la acción de la Compañía bajo el Artículo 13, Sección 2, Parágrafo C, ni el Parágrafo A de este Artículo.

F. **Programa de Premio por Mérito.** Un Empleado con menos cuatro (-4) puntos o menos al final de febrero (comenzando en febrero de 2016) y que haya estado ausente por cualquier motivo (excepto servicio de jurado o licencia por duelo) por menos de tres (3) días durante el período previo de doce (12) meses, se le adjudicarán dos (2) días personales remunerados no cargables (registrables) ("Días de Premio por Mérito"), los cuales podrán ser utilizados durante los siguientes doce (12) meses, sujetos a los siguientes términos:

1. Se deberá disponer de un mínimo del uno por ciento (1%) y un máximo del cinco por ciento (5%) de los turnos en cada locación asignada, por día, para el uso de dichos Días de Premio por Mérito.
2. Los Días de Premio por Mérito no podrán ser utilizados durante la semana de Acción de Gracias (de lunes a domingo) ni durante el período comprendido entre el 16 de diciembre y el 3 de enero, incluido.
3. Los Días de Premio por Mérito se adjudicará por orden de solicitud, siempre que el Empleado realice la solicitud con al menos veinticuatro (24) horas de antelación.
4. Si algún Día de Premio por Mérito remunerado no se utiliza dentro de los doce (12) meses siguientes a su adjudicación (hasta el final de febrero del año siguiente), la Compañía pagará al Empleado por el(los) Día(s) de Premio por Mérito no utilizado(s).

ARTÍCULO VENTICUATRO SERIE DE AERONAVES 737-800

Serie de Aeronave 737-800. La Unión y la Compañía acuerdan que la gerencia es responsable de garantizar la asistencia necesaria para el proceso de carga y descarga de los contenedores de las aeronaves. El contenedor trasero de la aeronave 737-800 requiere un mínimo de dos Empleados para cargar y descargar la aeronave. Si es solicitada, un Empleado recibirá asistencia durante la carga y descarga de productos básicos entre el mamparo y el punto medio del contenedor delantero de la aeronave 737-800. En la eventualidad de que solo haya un Empleado disponible, éste deberá informar a un Supervisor sobre la necesidad de asistencia. Un Supervisor puede proporcionar asistencia como uno de los dos Empleados requeridos en el contenedor, según lo acordado en el Artículo 2.B

El párrafo anterior no aplicará en las condiciones que se describen a continuación:

- Cuando medios mecánicos estén disponibles y se utilicen para la carga y descarga de la aeronave 737-800
- Cuando solo se utilicen los contenedores A,B,E y F
- Maletas que hayan llegado tarde a la aeronave y que puedan cargarse en los contenedores A,B,E o F
- Maletas en tránsito que lleguen a la aeronave y que puedan cargarse dentro de los contenedores A,B,E o F
- Maletas registradas en puente de embarque

En caso de que la Compañía introduzca un nuevo tipo de aeronave a la flota que no esté en uso en la fecha de ratificación de este Acuerdo, con una longitud de contenedor igual o mayor que los contenedores C o D de la aeronave 737-800, se aplicarán los requisitos establecidos anteriormente a dicho contenedor en la nueva aeronave, y tanto la Unión como la Compañía se reunirán para discutir sobre el número apropiado de empleados necesarios para la carga y descarga del nuevo tipo de aeronave.

ARTÍCULO VEINTICINCO
CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si alguna parte o disposición de este Convenio fuera declarada nula por legislación existente o promulgada posteriormente, el resto del Convenio permanecerá en pleno efecto y vigor.

ARTÍCULO VEINTISÉIS PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVA

A. La Compañía continuará los beneficios de los planes del seguro médico y dental grupales existentes (excluyendo el Plan Regular), o sus reemplazos equivalentes, sujetos a los siguientes límites:

1. A partir del año 2025, los incrementos en los montos de contribución mensual de los Empleados para las opciones de planes alternativos, estarán sujetos a un límite con el cual el aumento del promedio anual en las tarifas, en un periodo continuo de dos (2) años, no excederá al mayor de los siguientes:
 - a. Siete por ciento (7%); o
 - b. Siete dólares (\$7) para la cobertura únicamente del Empleado, veinte dólares (\$20) para la cobertura del Empleado más su Cónyuge, Dieciséis dólares (\$16) para la cobertura del Empleado más sus Hijos, y treinta dólares (\$30) para la cobertura del Empleado más su familia.
2. A partir del año 2025, los incrementos en el deducible anual dentro de la red y los montos máximos de gastos de su propio bolsillo (OOP) dentro de la red, estarán sujetos a un tope mediante el cual el aumento del promedio anual en montos, en un periodo continuo de dos (2) años, no excederá el mayor de los siguientes:
 - a. Siete por ciento (7%); o
 - b. Requisitos del IRS (sóamente HDPH - "High-Deductible Health Plan - Planes de Salud con Deducibles Altos)
3. A partir del plan del año 2025, las tarifas de coseguro dentro de la red, no excederán más del veinte por ciento (20%).

Los planes alternativos de opciones personales (por ejemplo, los planes ofrecidos como parte del Programa Benefit Plus, excluyendo el Plan Regular) también estarán disponible para los Empleados cubiertos por este Convenio en los mismos términos, condiciones y costos en los que tales planes están disponibles para cualquier otro grupo de Empleados de la Compañía. Cualquier aumento futuro en el costo asumido por la Compañía para Empleados no cubiertos por el presente Convenio será asumido igualmente por la Compañía para los Empleados cubiertos por el mismo. Los Empleados cubiertos por el presente Convenio no tendrán contribuciones, deducibles dentro de la red, máximo de gastos extra (OOP) dentro de la red ni tarifas de coseguro para el mismo plan que sean mayores que las de los Empleados no cubiertos por el presente Convenio.

B. Después del periodo regular de inscripción abierta asociado al Plan del Año 2025 (el periodo de inscripción anual para el plan del año 2025 se llevará a cabo durante la apertura del periodo de inscripción que inicia en Octubre del 2024), el Programa de Beneficios conocido como el Programa del Plan Regular dejará de

estar disponible para los Empleados que no estén inscritos actualmente en dicho Programa en ese momento. Aquellos Empleados que se encuentran inscritos en el Programa del Plan Regular podrán permanecer en dicho plan hasta que elijan otro programa de beneficios (por ejemplo, el Programa de Beneficios Plus). A partir del 1° de enero de 2025, los Empleados que no estén inscritos en el Programa del Plan Regular y elijan otro programa de beneficios en el futuro, no podrán inscribirse en el Programa del Plan Regular.

C. Los Empleados que permanecen aptos para participar y quienes también permanezcan inscritos en el Programa del Plan Regular continuarán con acceso a los siguientes beneficios hasta que elijan un programa diferente:

1. Plan Médico Regular
2. Plan Dental regular
3. Plan Regular de vida Básica (Basic Live)
4. Plan Regular de Visión (Efectivo a partir del 1° de enero de 2025)

D. Sujeto a solicitud, la Compañía se compromete a:

1. Reunirse con la Unión para notificar sobre cambios elementales del plan anualmente, como mínimo treinta (30) días antes del inicio del periodo de Inscripción Anual; y
2. Proporcionar a la Unión con la siguiente información al inicio de cada año calendario sobre los costos e inscripción del plan médico anual de ese año:
 - a. Las Tarifas actuales para los planes médicos aplicables (por ejemplo, Costos de Prima, Contribuciones del Empleado y Costos de Southwest) clasificados por Plan y Nivel de Elección;
 - b. Estadísticas de inscripción totales de la Compañía (por ejemplo, el número de Empleados de la Compañía inscritos en cada plan médico y nivel elegido), y estadísticas de inscripción para la Unión (por ejemplo, el número de Miembros inscritos en cada plan médico y nivel elegido). Las estadísticas de inscripción totales de la Compañía se proporcionarán a un nivel agregado y no se dividirán por grupo de trabajo.

E. Los Empleados cubiertos por este Convenio, que se jubilen después de cumplir la edad de sesenta y un años y medio (61½) con diez (10) años de servicio en la Compañía, o a la edad de sesenta (60) años con doce (12) años de servicio con la Compañía, podrán continuar recibiendo los beneficios del Plan Médico C y Dental Básico desde la fecha de jubilación hasta que cumplan sesenta y cinco (65) años, mediante el pago de primas que no excedan el costo actuarial puro de la prestación de dicha cobertura, según lo determine el Administrador del Plan de Salud de la Compañía vigente en ese momento. La Cobertura según este Parágrafo se extenderá a personas cubiertas bajo el Plan de Salud como Miembros de la Familia Elegibles en el momento del retiro del Empleado, a menos que dejen de ser un Miembro de Familia Elegible durante el periodo de cobertura del retiro del Empleado. Si el Empleado retirado, cubierto según este Parágrafo, fallece antes de los 65 años de edad, su cónyuge y/o dependiente podrá continuar estando cubierto hasta la fecha en que el Empleado retirado haya

cumplido los 65 años de edad. Al Empleado retirado se le dará la opción de cambiar el nivel de cobertura en cada periodo subsecuente de inscripción al Plan de Salud. El Empleado puede optar por incluir o excluir el Plan Dental Básico.

F. Un Empleado cubierto por este Convenio podrá jubilarse a partir de los 55 años de edad con al menos quince (15) años de servicio en la Compañía y adquirir cobertura bajo el Plan Médico C por toda la duración de la cobertura del retiro hasta los 65 años de edad. El Empleado pagará por dicha cobertura primero mediante el canje de licencia por enfermedad a las tarifas indicadas a continuación y, una vez que se agote toda la licencia por enfermedad acumulada, luego mediante el pago de primas que no excederán el costo actuarial por tramo de edad para proporcionar dicha cobertura, según lo determine el Administrador de los Planes de Salud de la Compañía. La licencia por enfermedad acumulada se canjeará a las siguientes tarifas:

1. Si el Empleado se jubila con al menos setecientas veinte (720) horas acreditadas de licencia por enfermedad disponibles, podrá canjearlas a las siguientes tarifas:
 - a. Un (1) mes de cobertura por cada doce (12) horas de licencia por enfermedad acumulada, para la cobertura exclusiva del Empleado.
 - b. Un (1) mes de cobertura por cada dieciséis (16) horas de licencia por enfermedad acumulada para cobertura del Empleado más un dependiente (cobertura para hijo/cónyuge).
 - c. Un (1) mes de cobertura por cada dieciocho (18) horas de licencia por enfermedad acumulada para cobertura del Empleado más la familia.
2. Si el Empleado se jubila con entre quinientas (500) y setecientas diecinueve (719) horas acreditadas de licencia por enfermedad disponibles, podrá canjear un (1) mes de cobertura por cada dieciocho (18) horas de licencia por enfermedad acumulada.
3. Si el Empleado no tiene un mínimo de horas de licencia por enfermedad disponibles de al menos quinientas (500) horas, no podrá canjear la licencia por enfermedad acumulada.

G. Un Empleado cubierto por este Convenio podrá retirarse a partir de los 60 años de edad con al menos quince (15) años de servicio en la Compañía y adquirir cobertura bajo los Planes de Beneficios Plus hasta los 65 años de edad. El Empleado retirado deberá continuar con la misma opción y nivel de cobertura que el Empleado recibía el día anterior al retiro hasta el siguiente periodo de inscripción al Plan de Salud. Cada año posterior, durante el periodo de inscripción en el Plan de Salud, el Empleado retirado será elegible para seleccionar una opción de cobertura bajo la parte del Plan de Beneficios Plus del Plan de Salud. El Empleado pagará por dicha cobertura primero mediante el canje de licencia por enfermedad a las tarifas indicadas a continuación y, una vez que se agote toda la licencia por enfermedad acumulada, luego lo hará mediante el pago de primas que no excederán el costo actuarial por tramo de edad para proporcionar dicha cobertura, según lo determine el Administrador de los Planes de Salud de la Compañía. La licencia por enfermedad acumulada se canjeará a las siguientes tarifas:

1. Un (1) mes de cobertura por cada doce (12) horas de licencia por enfermedad acumulada, para la cobertura exclusiva del Empleado.
2. Un (1) mes de cobertura por cada catorce (14) horas de licencia por enfermedad acumulada para cobertura del Empleado más un dependiente (hijo/cónyuge).
3. Un (1) mes de cobertura por cada dieciséis (16) horas de licencia por enfermedad acumulada para cobertura del Empleado más la familia.

H. Un Empleado que elija cobertura según lo dispuesto en los Parágrafos F y G podrá optar por tomar la Cobertura Dental Básica a tarifas por tramo de edad. La cobertura bajo los Parágrafos F y G se extenderá a las personas cubiertas por el Plan de Salud como Miembros de Familia Elegibles en el momento del retiro del Empleado, hasta que dejen de ser Miembros de Familia Elegibles durante el período de cobertura para el Empleado retirado. Si el Empleado retirado cubierto por este Parágrafo fallece antes de los 65 años, su cónyuge podrá continuar con la cobertura hasta la fecha en que el Empleado retirado hubiera cumplido 65 años o, si es anterior, hasta que el cónyuge cumpla 65 años de edad.

I. Los Empleados cubiertos por este Convenio que se jubilen podrán utilizar cualquier disposición del contrato actual para la cual sean elegibles.

J. Al alcanzar los sesenta y cinco (65) años de edad, un Empleado retirado que compre cobertura de atención médica para jubilados bajo los Parágrafos F y G con el saldo anterior restante de licencia por enfermedad acreditada, podrá optar por canjear la licencia por enfermedad acreditada no utilizada para continuar con la cobertura bajo el Plan Médico C de la Compañía y la Cobertura Dental Básica para un cónyuge más joven de menos de sesenta y cinco 65 años de edad y otros dependientes elegibles, a las tarifas prescritas en los Parágrafos F y G mencionados anteriormente.

Si el Empleado que se retiró a los sesenta y un años y medio (61 ½) o más, con al menos diez (10) años de servicio en la Compañía, o a los sesenta (60) años o más, con al menos doce (12) años de servicio en la Compañía, o a los cincuenta y cinco (55) años o más, con al menos quince (15) años de servicio en la Compañía, ha utilizado toda su licencia por enfermedad, se podrá comprar cobertura para el cónyuge más joven y otros dependientes elegibles a la tarifa actuarial por tramo de edad para el Plan Médico C y Dental Básico. La cobertura terminará cuando el cónyuge más joven alcance los sesenta y cinco (65) años de edad.

Si un cónyuge más joven que recibe dicha cobertura fallece posteriormente, los dependientes elegibles estarán cubiertos hasta que el cónyuge más joven hubiese alcanzado los sesenta y cinco (65) años de edad.

Si el Empleado retirado fallece después de la jubilación, su cónyuge sobreviviente y los dependientes elegibles serán elegibles para continuar con los beneficios como si el Empleado hubiera sobrevivido, siempre que dicha cobertura no continúe después de un nuevo matrimonio del cónyuge sobreviviente. Si se requieren pagos de primas debido a la falta de licencia por enfermedad, los miembros elegibles de la familia deberán continuar realizando los pagos de las primas para mantener la cobertura.

Un Empleado retirado, su cónyuge y otros dependientes elegibles que elijan adquirir la cobertura del Plan Médico C pueden optar por incluir o excluir el Plan Dental Básico.

ARTÍCULO VEINTISIETE PARTICIPACIÓN EN LAS GANANCIAS

En virtud de lo dispuesto en el presente documento, los Empleados cubiertos serán incluidos en el Plan de Participación en las Ganancias de Southwest Airlines, según la enmienda que entró en vigor el 1 de enero de 1973.

Asimismo, se reconoce que los agentes de Rampa, Operaciones, Aprovisionamiento y Carga cuentan con el Plan de Participación en las Ganancias para cubrir una parte significativa de su retiro.

Si la Junta Directiva de Southwest Airlines toma la decisión de dar el Plan por terminado, este Convenio Colectivo de Trabajo (CBA por sus siglas en inglés) se reexaminará únicamente con el propósito específico de negociar un plan que sustituya al Plan de Participación en las Ganancias.

ARTÍCULO VEINTIOCHO NORMAS SALARIALES

A. Los Empleados recibirán su pago dos veces al mes, según el siguiente calendario:

<u>Período de Pago</u>	<u>Día de Pago Regular</u>
Del día 1 al 15 del mes	Día 20 del mes
Del día 16 hasta el fin del mes	Día 5 del mes siguiente

Si un Día de Pago Regular cae en un día sábado, los cheques de nómina se distribuirán el viernes anterior (o el jueves anterior, si dicho viernes es feriado). Si un Día de Pago Regular cae en domingo, los cheques de nómina se distribuirán el lunes siguiente (o el viernes anterior, si dicho lunes es feriado). Si un Día de Pago Regular cae un lunes feriado, los cheques de nómina se distribuirán el martes siguiente; de lo contrario, si un Día de Pago Regular cae en día feriado, los cheques de nómina se distribuirán el día anterior. Ejemplos de eventos conocidos durante la vigencia de este Convenio en los que la distribución de los cheques de nómina se verá afectada por un feriado en lunes o viernes incluyen:

Lunes Feriado	Circunstancia	Día de Pago
5 de julio de 2027 (Lunes)	Día de Pago Regular en lunes feriado	6 de julio de 2027 (Martes)
6 de septiembre de 2027 (Lunes)	Lunes feriado posterior al día de pago en domingo	3 de septiembre de 2027 (Viernes)

B. En lugar de recibir un cheque de nómina tradicional, el Empleado puede optar por un "depósito directo" a cualquier institución financiera en la que pueda recibir transferencias de fondos electrónicamente. La disponibilidad de fondos del depósito directo en la cuenta del Empleado puede variar ligeramente (recibirse antes o después) de las fechas de distribución del cheque de nómina, dependiendo de los días feriados observados por la institución financiera/Reserva Federal y las prácticas específicas para el registro de cuentas que maneja la institución financiera.

C. Cuando exista un faltante igual o superior a medio (1/2) día de pago en la remuneración de un Empleado, dicho faltante será reembolsado por la Oficina General dentro de tres (3) días hábiles.

D. Los cheques de nómina deberán incluir un desglose detallado de todas las horas, pagos, ajustes y deducciones correspondientes al período de pago.

E. Los Empleados que se desvinculen laboralmente de la Compañía recibirán el pago por todo el tiempo adeudado lo antes posible después de la terminación y en cumplimiento con la ley estatal.

F. Los cambios automáticos que se presenten en las tasas de pago se calcularán de la siguiente manera: los cambios que ocurran desde el día 24 del mes hasta el día 8 del mes siguiente serán efectivos a partir del día 1 del mes siguiente, y los cambios que ocurran desde el día 9 hasta el 23 de cualquier mes serán efectivos a partir del día 16 del mes.

Fecha de Antigüedad (Señoría)

Fecha de Antigüedad (Señoría)

24		9	
25		10	
26		11	
27		12	
28		13	
29	Cambios Efectivos	14	Cambios Efectivos
30	El 1er día del mes	15	El 1er día del mes
31		16	
1		17	
2		18	
3		19	
4		20	
5		21	
6		22	
7		16	
8		17	

G. Se agregará una bonificación por turno inconveniente de \$100.00 mensuales al salario base, cada mes que un Empleado trabaje al menos cuatro (4) turnos durante dicho mes, que comiencen a las 12:00 del mediodía o después y antes de las 5:00 A.M.

H. Se agregará una bonificación al salario base por múltiples horarios con inicio de turno que lo amerita, durante cada mes, según el siguiente plan:

1. Cuando el Empleado esté programado para trabajar dos (2) turnos en su semana laboral cuyos horarios de inicio varíen por más de veintinueve (29) minutos dentro de la misma semana - \$25.00 por mes.
2. Cuando el Empleado esté programado para trabajar tres (3) turnos en su semana laboral cuyos horarios de inicio varíen por más de veintinueve (29) minutos dentro de la misma semana - \$55.00 por mes.
3. Cuando el Empleado esté programado para trabajar cuatro (4) turnos en su semana laboral cuyos horarios de inicio varíen por más de veintinueve (29) minutos dentro de la misma semana - \$95.00 por mes.
4. Cuando el Empleado esté programado para trabajar cinco (5) turnos en su semana laboral cuyos horarios de entrada varíen por más de veintinueve (29) minutos dentro de la misma semana - \$125.00 por mes.

I. Un Empleado promovido a un cargo de mayor remuneración bajo este Convenio, ocupará esta nueva posición con mayor remuneración en la escala salarial a la que tiene derecho de acuerdo con su antigüedad (señoría) en la Compañía. Un Empleado transferido a un cargo con tasas de pago iguales, ingresará a esta nueva categoría sin que su pago se vea afectado.

J. Ninguna disposición del presente Convenio impedirá que la Compañía pague a un Empleado individual una tasa de compensación más alta que la tasa establecida aquí.

K. A partir de la ratificación de este Convenio, la escala salarial de trece (13) niveles o escalafones se reducirá a una escala salarial de once (11) niveles (nivel de Recién Contratado - hasta el nivel 10).

Al completar el primer año de servicio con la Compañía, un Empleado avanzará al Nivel Uno (1) de la escala salarial progresiva. Posteriormente, en el aniversario de la fecha de contratación de dicho Empleado, este avanzará al siguiente nivel, y así sucesivamente, hasta alcanzar el tope de la escala salarial.

1. Como resultado de la reducción de la brecha salarial entre los niveles, los Empleados que actualmente lleven 6 Meses, permanecerán en el Nivel de Recién Contratado, y así mismo en adelante, hasta que cumplan un (1) año de servicio.
2. Como resultado de la reducción de la brecha salarial entre los niveles, todos los Empleados que actualmente se encuentren en los Niveles 10 - 11, pasarán al nuevo tope de escala, que es el Nivel 10.

L. Las nuevas tarifas entrarán en vigor en el primer ciclo completo de pago siguiente a la fecha de ratificación del presente Convenio. Posteriormente, en el aniversario de la fecha de ratificación, las siguientes tarifas de pago por hora entrarán en vigor para todos los Empleado.

Nivel de Pago Actual	Tarifas Actuales	Nuevo Nivel de Pago	Tarifas de Pago de Rampa/Aprovisionamiento (Ramp/Provo)				
			1/4/2024	1/4/2025	1/4/2026	1/4/2027	1/4/2028
				3.0%	3.0%	3.0%	3.0%
Recién contratado	\$ 17.00	Recién contratado	\$19.45	\$20.03	\$20.63	\$21.25	\$21.89
6 Meses	\$ 17.00						
Nivel 1	\$ 17.00	Nivel 1	\$20.11	\$20.72	\$21.34	\$21.98	\$22.64
Nivel 2	\$ 17.80	Nivel 2	\$21.07	\$21.71	\$22.36	\$23.03	\$23.72
Nivel 3	\$ 18.60	Nivel 3	\$21.94	\$22.60	\$23.28	\$23.98	\$24.70
Nivel 4	\$ 19.39	Nivel 4	\$23.11	\$23.81	\$24.52	\$25.26	\$26.02
Nivel 5	\$ 20.19	Nivel 5	\$24.85	\$25.59	\$26.36	\$27.15	\$27.96
Nivel 6	\$ 21.73	Nivel 6	\$26.03	\$26.81	\$27.61	\$28.44	\$29.29
Nivel 7	\$ 22.81	Nivel 7	\$27.21	\$28.03	\$28.87	\$29.74	\$30.63
Nivel 8	\$ 23.87	Nivel 8	\$28.74	\$29.61	\$30.50	\$31.42	\$32.36
Nivel 9	\$ 24.95	Nivel 9	\$30.77	\$31.70	\$32.65	\$33.63	\$34.64
Nivel 10	\$ 26.02	Nivel 10	\$38.00	\$39.14	\$40.31	\$41.52	\$42.77
Nivel 11*	\$ 32.06						

* Como resultado de la reducción de la brecha salarial entre los niveles, el Nivel de Recién Contratado y el de 6 meses se combinarán para convertirse en el Nivel de Recién Contratado.

El Nivel 10 y el Nivel 11 se combinarán para convertirse en la nueva tarifa máxima por hora.

Nivel de Pago Actual	Tarifas Actuales	Nuevo Nivel de Pago	Tarifas de Pago para Operaciones/Carga (Ops/Cargo)				
			1/4/2024	1/4/2025	1/4/2026	1/4/2027	1/4/2028
				3.0%	3.0%	3.0%	3.0%
Recién contratado	\$ 17.41	Recién contratado	\$19.80	\$20.40	\$21.01	\$21.64	\$22.29
6 Meses	\$ 17.41						
Nivel 1	\$ 17.41	Nivel 1	\$20.46	\$21.08	\$21.71	\$22.36	\$23.03
Nivel 2	\$ 18.21	Nivel 2	\$21.42	\$22.07	\$22.73	\$23.41	\$24.11
Nivel 3	\$ 19.01	Nivel 3	\$22.29	\$22.96	\$23.65	\$24.36	\$25.09
Nivel 4	\$ 19.76	Nivel 4	\$23.46	\$24.17	\$24.90	\$25.65	\$26.42
Nivel 5	\$ 20.54	Nivel 5	\$25.20	\$25.95	\$26.73	\$27.53	\$28.36
Nivel 6	\$ 22.08	Nivel 6	\$26.38	\$27.17	\$27.99	\$28.83	\$29.69
Nivel 7	\$ 23.16	Nivel 7	\$27.56	\$28.39	\$29.24	\$30.12	\$31.02
Nivel 8	\$ 24.22	Nivel 8	\$29.09	\$29.97	\$30.87	\$31.80	\$32.75
Nivel 9	\$ 25.30	Nivel 9	\$31.12	\$32.06	\$33.02	\$34.01	\$35.03
Nivel 10	\$ 26.37	Nivel 10	\$38.35	\$39.50	\$40.69	\$41.91	\$43.17
Nivel 11*	\$ 32.41						

* Como resultado de la reducción de la brecha salarial entre los niveles, el Nivel de Recién contratado y el de 6 meses se combinarán para convertirse en el Nivel de Recién contratado. El Nivel 10 y el Nivel 11 se combinarán para convertirse en la nueva tarifa máxima por hora.

M. **Bono Único:**

La Compañía proporcionará un bono único por un monto fijo total de \$140,000,000 para ser distribuido entre aquellos Empleados que hayan completado el período de prueba inicial y estén trabajando bajo el Convenio TWU Local 555 a la fecha de ratificación. Además, deben haber estado empleados en Southwest Airlines cinco (5) días hábiles antes de la fecha de pago. La Compañía distribuirá el monto fijo total del bono a más tardar sesenta (60) días después de que la Unión dé aviso formal a la Compañía acerca de la ratificación del presente Convenio. Los fondos distribuidos como parte del bono único podrán ser utilizados para hacer aportes al 401(k), según corresponda, de acuerdo con el Convenio, y se reconocerán como compensación válida bajo los términos del Plan de Participación en las Ganancias de la Compañía. Las distribuciones se realizarán según lo previsto en la tabla a continuación.

Total de Ganancias elegibles para el 401(k) del TWU 555 desde el 1° de marzo de 2022 hasta el 31 de enero de 2024		Bono por una Cantidad Única
Desde	Hasta	
\$1.00	\$10,000.00	\$816.49
\$10,000.01	\$20,000.00	\$1,632.99
\$20,000.01	\$30,000.00	\$2,449.48
\$30,000.01	\$40,000.00	\$3,265.97
\$40,000.01	\$50,000.00	\$4,082.47
\$50,000.01	\$60,000.00	\$4,898.96
\$60,000.01	\$70,000.00	\$5,715.45
\$70,000.01	\$80,000.00	\$6,531.95
\$80,000.01	\$90,000.00	\$7,348.44
\$90,000.01	\$100,000.00	\$8,164.93
\$100,000.01	\$110,000.00	\$8,981.42
\$110,000.01	\$120,000.00	\$9,797.92
\$120,000.01	\$130,000.00	\$10,614.41
\$130,000.01	\$140,000.00	\$11,430.90
\$140,000.01	\$150,000.00	\$12,247.40
\$150,000.01	\$160,000.00	\$13,063.89
\$160,000.01	\$170,000.00	\$13,880.38
\$170,000.01	\$180,000.00	\$14,696.88
\$180,000.01	\$190,000.00	\$15,513.37
\$190,000.01	\$200,000.00	\$16,329.86
Monto Superior	\$200,000	\$17,146.36

ARTÍCULO VEINTINUEVE
PERIODO DE VIGENCIA Y ENMIENDAS

Este Convenio, en su totalidad, permanecerá en pleno vigor y efecto desde la fecha de ratificación hasta el 20 de Marzo de 2029, y posteriormente estará sujeto a cambios según lo dispuesto en la Sección Seis de la Ley de Trabajo Ferroviario, según la enmienda. Mediante notificación escrita, cualquiera de las partes se reserva la opción de abrir negociaciones dentro de los doce (12) meses a partir de la fecha de enmienda.

ARTÍCULO TREINTA RETIRO

A. Los Empleados cubiertos bajo el presente Convenio seguirán siendo incluidos en el plan 401(k) de Southwest Airlines Co., sujeto a los términos del mismo, para el cual la Compañía se compromete realizar una contribución equivalente a los montos establecidos a continuación.

1. A partir de la fecha de ratificación y hasta el 31 de Diciembre de 2024, la compañía se compromete a contribuir un dólar (\$1.00) por cada dólar (\$1.00) que contribuya el Empleado antes de impuestos o Roth después de impuestos, sin exceder el nueve punto tres por ciento (9.3%) de la compensación elegible del Empleado, tal como se define en el plan 401(k).
2. A partir del 1 de Enero de 2025, para todos los empleados cubiertos bajo este Convenio, la Compañía se compromete a contribuir un dólar (\$1.00) por cada dólar (\$1.00) que contribuya el Empleado antes de impuestos o Roth después de impuestos, sin exceder el diez por ciento (10 %) de la compensación elegible del Empleado, tal como se define en el plan 401(k).

La Compañía permitirá a los Empleados realizar contribuciones en incrementos de una décima de uno por ciento (es decir, 0.1%), pero no menos del uno por ciento (1%). Los Empleados, no estarán obligados a hacerlo, pero podrán realizar contribuciones adicionales hasta el límite anual legal.

B. Si el plan 401(k) no supera la prueba del porcentaje real de diferimiento durante cualquier año del plan, y, como resultado, cualquier contribución antes de impuestos de un Empleado se reembolsa al Empleado, no afectará la contribución equivalente que le corresponde a dicho Empleado. En su lugar, la Compañía calculará la contribución equivalente basada en el total de las contribuciones antes de impuestos del Empleado antes de que cualquier reembolso ocurra y se pagará el excedente en efectivo al Empleado. La Compañía determinará si el plan 401(k) ha no ha superado la prueba del porcentaje real de diferimiento para cualquier año del plan y la cantidad que el plan 401(k) debe distribuir a un Empleado para corregir dicho fallo. La determinación de la Compañía es vinculante para las partes implicadas.

C. Si se ofrecen fondos de inversión adicionales o diferentes a cualquier grupo de Empleados que participe en el Plan 401(k) de Southwest Airlines Co., dichos fondos de inversión adicionales o diferentes también serán ofrecidos a Empleados cubiertos por este Convenio. Si algún Grupo de Empleados (excluyendo pilotos) recibe una mejora en la contribución 401(k) de la Compañía, esa misma mejora (sujeta a los mismos términos y condiciones) serán ofrecidos a los Empleados cubiertos por el presente Convenio.

ARTÍCULO TREINTA Y UNO

AFILIACIÓN A LA UNIÓN (SINDICAL)

A. Cualquier Empleado de la Compañía cubierto por este Convenio que no se afilie voluntariamente y mantenga su membresía en la Unión deberá, como condición de empleo, a partir de los treinta (30) días posteriores a la fecha de vigencia de este Convenio o un (1) mes completo después de haber completado su período de prueba, lo que ocurra más tarde, pagar las cuotas semi mensuales de la Unión como cargo por los servicios prestados por la Unión en la administración de este Convenio y la representación de dicho Empleado.

B. Si cualquier Empleado de la Compañía cubierto por este Convenio se retrasa en el pago de las cuotas, la Unión intentará notificar a dicho Empleado por correo certificado, con acuse de recibo, enviando una copia al Empleado por correo regular de los EE. UU. y al Vicepresidente del departamento correspondiente, que está en mora con el pago de las cuotas, tal como se especifica en este documento, y está sujeto a despido como Empleado de la Compañía. Dicha carta también notificará al Empleado que debe realizar el pago requerido dentro de un plazo de quince (15) días o será despedido.

C. Si, al vencimiento del período de quince (15) días, el Empleado sigue en mora, la Unión certificará por escrito al Vicepresidente correspondiente, con copia al Empleado, que el Empleado no ha realizado el pago dentro del período de gracia permitido y, por lo tanto, debe ser despedido. El Vicepresidente de la Compañía tomará inmediatamente las medidas necesarias para despedir a dicho Empleado de la Compañía.

D. Una queja presentada por un Empleado que vaya a ser despedido como resultado de la interpretación o aplicación de las disposiciones de este Artículo estará sujeta al siguiente procedimiento:

1. Un Empleado que crea que las disposiciones de este Artículo no han sido correctamente interpretadas o aplicadas deberá presentar su solicitud por escrito para revisión dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su despido de la Compañía conforme al Párrafo C, anteriormente mencionado. La solicitud deberá ser presentada al Vicepresidente, o a su designado, quien revisará la queja y emitirá su decisión por escrito a más tardar cinco (5) días después de la recepción de la queja.

2. El Vicepresidente o su designado enviará su decisión al Empleado, con copia a la Unión. Dicha decisión será final y vinculante para todas las partes interesadas, a menos que se presente una apelación como se indica a continuación. Tanto el Empleado como la Unión podrán apelar la decisión dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la decisión. Tal apelación deberá dirigirse a un árbitro neutral, que será acordado entre el Empleado y la Unión, dentro de los diez (10) días después de la notificación de la apelación. En el período especificado, tanto el Empleado como la Unión, podrán solicitar que la Junta Nacional de Mediación (National Mediation Board) designe dicho árbitro neutral. La

decisión del árbitro neutral deberá emitirse dentro de los diez (10) días posteriores a su nombramiento. La decisión del árbitro neutral será final y vinculante para todas las partes en el conflicto. Los honorarios de dicho árbitro neutral serán compartidos igualmente por el Empleado y la Unión.

E. Durante el período en que se maneje una queja o un reclamo conforme a las disposiciones de este Artículo, y hasta que se emita el fallo final por parte del Vicepresidente del departamento, su designado o el árbitro neutral, el Empleado no será despedido de la Compañía ni perderá ningún derecho de antigüedad debido al incumplimiento de los términos y disposiciones de este Artículo. Se considerará que la decisión es final cuando haya vencido el plazo para presentar apelaciones.

1. Un Empleado despedido por la Compañía conforme a las disposiciones de este Párrafo será considerado como "despedido por causa justificada", según el significado de los términos y disposiciones de este Convenio.
2. Se acuerda que la Compañía no será responsable de ninguna reclamación de tiempo, salario u otras reclamaciones de cualquier Empleado despedido por la Compañía de acuerdo con una orden escrita de cualquier representante autorizado de la Unión conforme a los términos de este Párrafo.

F. Siempre que la Compañía haya recibido el "formulario de autorización de descuento" (check-off form), preparado y proporcionado por la Unión y firmado por el Empleado, la Compañía descontará las cuotas del Empleado, según lo determinado por el la Unión, de los salarios del Empleado y las remitirá a la Unión.

CLÁUSULA RELATIVA A LA EJECUCIÓN DEL CONVENIO

Firmado el día 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.:



Eddie Berbarie, Gerente General
Relaciones Laborales



Adria Jetton



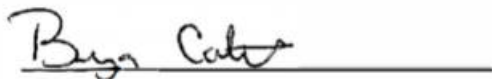
Becky Ronnebaum



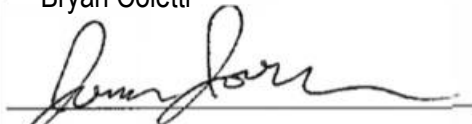
Blake Carsey



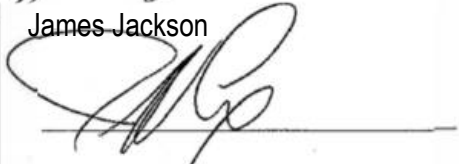
Bob Watkins



Bryan Coletti



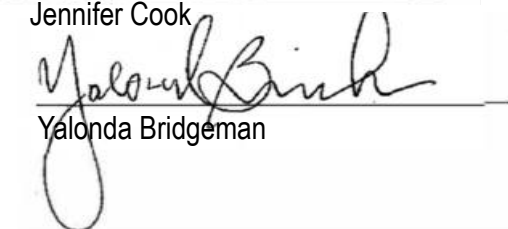
James Jackson



Jeff Cox



Jennifer Cook



Yalonda Bridgeman

Por parte del Sindicato De Trabajadores Del
Transporte De América ("La Unión") - Transport
Workers Union Of America AFL-CIO Local 555



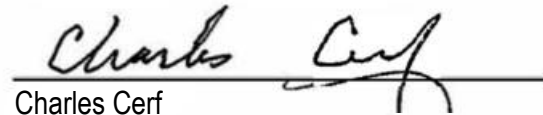
Andre Sutton, Director de la División Aérea
Vicepresidente Internacional



Randy Barnes
Presidente, Local 555



Melvin Baker
Miembro del Comité de Negociación



Charles Cerf
Miembro del Comité de Negociación



Robert Gadd
Miembro del Comité de Negociación



Jesus Gomez Garcia
Miembro del Comité de Negociación



Edwin Green
Miembro del Comité de Negociación

CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO NÚMERO UNO

El presente documento confirma el acuerdo logrado durante las negociaciones previas al Convenio entre la Compañía y la Unión con respecto a la aplicación del Artículo 20, Sección 1.G.1.a. En los casos que involucren acusaciones relacionadas con acoso, intimidación, amenazas, quejas de Clientes o actividades delictivas, se entiende que puede ser necesaria una investigación interna antes de que la Compañía tenga conocimiento del incidente sobre el cual se debe convocar una investigación de hechos. Si se requiere tal investigación, se llevará a cabo de manera expedita. Si se realiza una reunión de investigación de hechos después de dicha investigación, la Unión será notificada de las fechas de inicio y finalización de la investigación. En caso de que surja una disputa sobre si la investigación se llevó a cabo de manera expedita, la Compañía tendrá la responsabilidad de demostrar que la duración de la investigación fue razonable, dadas las circunstancias.

Se entiende y acuerda que esta Carta Complementaria al Convenio se aplica únicamente a las investigaciones realizadas por aquellas personas que no están involucradas en la emisión, mantenimiento o anulación de medidas disciplinarias para los Empleados cubiertos por este Convenio (por ejemplo, investigaciones realizadas por Recursos Humanos o Seguridad Corporativa).

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.



Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral

Por parte del Sindicato de Trabajadores del
Transporte (TWU) de América, Federación
Estadounidense del Trabajo y Congreso de
Organizaciones Industriales (American
Federation of Labor and Congress of Industrial
Organizations; AFL-CIO por sus siglas en inglés)
Local 555



Randy Barnes
Presidente, Local 555

**CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO
NÚMERO DOS**

La presente confirma el acuerdo logrado durante las negociaciones previas al Convenio entre la Compañía y la Unión con respecto a las Interpretaciones de las Normas de Trabajo:

Una vez ratificado este Convenio, los miembros de ambos comités de negociación y/o sus designados se reunirán dentro de noventa (90) días para actualizar las Interpretaciones de las Normas de Trabajo. Las actualizaciones deben ser firmadas por los signatarios o sus designados. Ambas partes acuerdan que cualquier dificultad que surja a partir de dicha actualización será resuelta por los signatarios o sus designados.

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Berbarie', written over a horizontal line.

Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral

Por parte del Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) de América, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Randy Barnes', written over a horizontal line.

Randy Barnes
Presidente, Local 555

**CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO
NÚMERO TRES**

La presente confirma el acuerdo logrado durante las negociaciones previas al Convenio entre la Compañía y la Unión con respecto a las reuniones con el Comité de Participación en las Ganancias de Southwest Airlines Co.:

A solicitud de la Unión, antes y después de las reuniones programadas regularmente del Comité de Participación en las Ganancias de Southwest Airlines Co., la Compañía acepta reunirse con la Unión para proporcionar actualizaciones sobre cualquier decisión en cuando a inversiones tomada por parte del Comité y discutir cualquier sugerencia que el la Unión pueda presentar.

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.



Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral

Por parte del Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) de América, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555



Randy Barnes
Presidente, Local 555

**CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO
NÚMERO CUATRO**

La presente confirma el acuerdo logrado entre la Unión y la Compañía conseguido durante las discusiones respecto a los sistemas "EFT", "FIDS", y "ACARS". Lo siguiente está en cumplimiento con la disposición y la intención de nuestro Convenio, específicamente el Artículo Cinco:

- Se requerirá que los Agentes de Operaciones ingresen los horarios de Vuelo de Llegada y Vuelo de Salida para todos los vuelos.
- Con respecto a la función de "Publicación Automática" propuesta en el sistema EFT/FIDS, los Agentes de Operaciones deberán "Aprobar" o "Modificar" todas las actualizaciones de los horarios estimados de salida y llegada. Los Agentes de Operaciones tendrán la capacidad de "Aprobar" o "Modificar" los horarios desde la posición de los Coordinadores o, si es necesario, en la puerta de embarque.
- Los Agentes de Operaciones continuarán comunicándose directamente de las Estaciones a las Aeronaves por radio, según sea necesario dentro de las tareas del cargo.

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.



Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral

Por parte del Sindicato de Trabajadores del
Transporte (TWU) de América, Federación
Estadounidense del Trabajo y Congreso de
Organizaciones Industriales (American Federation of
Labor and Congress of Industrial Organizations;
AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555



Randy Barnes
Presidente, Local 555

**CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO
NÚMERO CINCO
RESTOS HUMANOS**

Esta Carta del Convenio confirma el acuerdo entre la Unión y la Compañía, logrado durante las discusiones respecto al traslado de Restos Humanos.

La Compañía y la Unión acuerdan que si un Agente manifiesta a su Supervisor inmediato que no desea colaborar con el envío de Restos Humanos, la Compañía hará un esfuerzo por ubicar a otros Empleados que puedan asistir con el envío. En caso de que la Compañía no pueda encontrar otro Empleado para ayudar con esta tarea, la Compañía y la Unión acuerdan que los Empleados de Gerencia prestarán su asistencia.

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Berbarie', written over a horizontal line.

Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral

Por parte del Sindicato de Trabajadores del
Transporte (TWU) de América, Federación
Estadounidense del Trabajo y Congreso de
Organizaciones Industriales (American Federation
of Labor and Congress of Industrial Organizations;
AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Barnes', written over a horizontal line.

Randy Barnes
Presidente, Local 555

**CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO
NÚMERO SEIS
CARGA PESADA**

Esta Carta del Convenio confirma el acuerdo entre la Unión y la Compañía logrado durante las discusiones respecto al límite Máximo de peso de doscientas cincuenta (250) libras.

La Compañía acuerda que no establecerá un límite de peso superior al actual de doscientos cincuenta (250) libras sin haberlo discutido con anterioridad y habiendo llegado a un acuerdo con la Unión.

Este Convenio mantiene vigente el Contrato de Transporte de Southwest Airlines Co. – Carga. Envíos Sujetos a Arreglos Previos.

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.

Por parte del Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) de América, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555



Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral



Randy Barnes
Presidente, Local 555

**CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO
NÚMERO SIETE
PERÍODO DE PRUEBA
PAGO DOBLE POR HORAS DE TIEMPO EXTRA VOLUNTARIO (VOT) TRABAJADAS POR ENCIMA DE 32
HORAS**

Durante las negociaciones correspondientes a la Sección 6, el Sindicato (la Unión) de Trabajadores del Transporte (TWU) 555 propuso que sus Miembros recibieran una tarifa horaria de pago doble por todas las horas de tiempo extra voluntario (VOT) trabajadas por encima de treinta y dos (32) horas en un mes calendario. La Compañía está dispuesta a aceptar los siguientes términos y condiciones de forma temporal ("Convenio Temporal"):

1. La Compañía pagará a un Empleado una tarifa horaria de pago doble por todas las horas de tiempo extra voluntario (VOT) que haya trabajado por encima de treinta y dos (32) horas en un mes calendario. Las horas de tiempo extra voluntario (VOT) que se cuentan para alcanzar el umbral de 32 horas y que califican para el pago doble están limitadas a aquellas horas de tiempo extra voluntario (VOT) que se ofrecen de forma voluntaria a través del libro de registro de horas extra y que se trabajen efectivamente. Siempre que sea posible, un Empleado deberá informar a la Compañía en el momento de la asignación cuando haya alcanzado el umbral de 32 horas, pero, en todas las circunstancias, el Empleado será remunerado una vez que se haya alcanzado el umbral de 32 horas.
2. Este Convenio Temporal entrará en vigor el primer mes calendario completo posterior a la ratificación de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (En inglés CBA; Collective Bargaining Agreement) y permanecerá vigente durante al menos dieciocho (18) meses. La Compañía, a su entera discreción, podrá extender el Convenio Temporal por un período adicional de 12 meses. La Compañía proporcionará a la Unión un aviso por escrito con 30 días de anticipación antes del final del período de 18 meses, indicando si el Convenio Temporal se extenderá o se convertirá en parte del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.
3. En cualquier momento mientras el Convenio Temporal esté en vigor, la Compañía podrá optar, a su entera discreción, por incorporar los términos establecidos en la Sección 1 anterior en el Artículo 7, Sección C, del Convenio Colectivo de Trabajo. La Compañía notificará por escrito a la Unión sobre dicha intención.
4. Si este Convenio Temporal no se incorpora al Convenio Colectivo de Trabajo de acuerdo con las Secciones 2 y/o 3 anteriores, el Convenio Temporal expirará y dejará de tener validez o efecto alguno.
5. En cualquier momento antes de que la Compañía proporcione un aviso por escrito de su intención de incorporar la Sección 1 anterior en el Artículo 7, Sección C del Convenio Colectivo de Trabajo, la Unión podrá notificar por escrito a la Compañía que decide cancelar este Convenio Temporal, y dicho Convenio Temporal dejará de tener validez o efecto alguno.

6. Durante el curso de este Convenio Temporal, cada seis (6) meses, la Compañía revisará con la Unión los costos y beneficios potenciales asociados con este Convenio Temporal, incluyendo, pero no limitándose a, su efecto potencial sobre las horas extras obligatorias (MOT) y las horas extras voluntarias (VOT), el pago de bonificaciones, y las tendencias de horas como un porcentaje del total de horas trabajadas y pagadas.
7. Mientras el Convenio Temporal esté en vigor, la Compañía se compromete a proporcionar a la Unión los siguientes datos de forma trimestral: (a) total de horas extras obligatorias; (b) total de horas extras voluntarias; (c) total de horas pagadas; y (d) total de horas trabajadas y pagadas.

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.



Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral

Por parte del Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) de América, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555



Randy Barnes
Presidente, Local 555

**CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO
NÚMERO OCHO
NOTIFICACIÓN INICIAL DE HORAS EXTRAS VOLUNTARIAS**

Una vez la Compañía ponga a disposición y haga disponible la inscripción electrónica para las horas extra voluntarias, conforme a la Carta Complementaria Número 9, deberá incluir la habilidad para que los Empleados puedan:

- Agregar su nombre al libro de registro electrónico de inscripciones para horas extras voluntarias, al menos catorce (14) días previos al día para el cual se están inscribiendo;
- Hacer cambios o adiciones antes de que el libro de registro se cierre; y
- Agregar su nombre o preferencia debajo de la línea y eliminar su nombre de cualquier asignación futura, siempre y cuando las asignaciones de horas extra no se estén realizando activamente.

Solo después de que la Compañía ponga a disposición y haga disponible una inscripción electrónica voluntaria para horas extra de acuerdo con lo anterior, la Compañía podrá notificar a los Empleados sobre las asignaciones iniciales de horas extra de manera electrónica. Adicionalmente, la Compañía y la Unión acuerdan que se les dará a los Empleados la opción de optar por “aceptar”, en cuyo caso se considerará que han sido notificados de las asignaciones iniciales de horas extra voluntarias cuando la(s) asignación(es) sean ingresadas y publicadas a través de sistema electrónico. La Compañía y la Unión se reunirán y discutirán el diseño e implementación del programa de notificación electrónica. La Compañía y la Unión también acuerdan que cuando se asignen más de cuarenta (40) asignaciones iniciales de horas extra voluntarias a una Estación asignada (Bid Location) específica, las asignaciones se realizarán en un plazo de tres (3) horas bajo circunstancias normales. Esta Carta Complementaria no cambia ninguna de las disposiciones del Artículo Siete.

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.



Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral

Por parte del Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) de América, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555



Randy Barnes
Presidente, Local 555

**CARTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO
NÚMERO NUEVE
MEDIOS ELECTRÓNICOS**

Mediante la presente se confirma el acuerdo logrado durante las negociaciones entre la Compañía y la Unión respecto a los medios electrónicos, el cual contempla lo siguiente: selección de los turnos o asignaciones, vacaciones, días libres, DATs y FTOs, intercambios de turnos, tiempo extra, selección de asignaciones permanentes, asignaciones temporales y selección de vacantes para vacaciones. Una vez que los medios electrónicos estén disponibles, las partes se reunirán para discutir el calendario de implementación correspondiente.

Firmado el 28 de marzo de 2024.

Por parte de Southwest Airlines Co.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Berbarie', written over a horizontal line.

Eddie Berbarie, Gerente General
Departamento Laboral

Por parte del Sindicato de Trabajadores del Transporte (TWU) de América, Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations; AFL-CIO por sus siglas en inglés) Local 555

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Barnes', written over a horizontal line.

Randy Barnes
Presidente, Local 555

