

El Comité de Negociación de 201 ABG y el Grupo Avis Budget Llegaron a un Acuerdo Tentativo (AT).

Votación de Ratificación el 25 de Septiembre

Français & English @Local201.org

A través de las negociaciones, los miembros de Avis Budget demostraron su solidaridad, unidad y, aún más importante, su voluntad de luchar por un acuerdo justo. Estas acciones tuvieron un tremendo impacto positivo en la mesa de negociaciones. La Compañía adoptó posiciones de línea dura, pero el Comité de Negociación logró que actuaran como resultado de las acciones de los miembros. La Comisión de Negociación alcanzó un Acuerdo Tentativo (AT) el 7 de septiembre a las 9 pm. El AT no devuelve nada a la Compañía, ni ofrecemos ni acordamos concesiones a la gerencia. Sólo acordamos mejoras. El siguiente resumen explica las actualizaciones y modificaciones del Contrato que serán votadas por los miembros en Avis Budget el 25 de septiembre. Este AT es recomendado unánimemente por el Comité de Negociaciones del Local 201 ABG. Te invitamos a leer este resumen, asistir a la reunión informativa del viernes 15 de septiembre y votar "Sí" para ratificar este Acuerdo Tentativo el 25 de septiembre.

Artículo 11 - Disciplina: *Trato más justo*

Era importante que redujéramos el plazo en el que la Compañía puede retroceder para darte una advertencia. El lenguaje del contrato le dio a la Compañía un alcance excesivo: podían retroceder 45 días para redactar los informes. La AT reduciría significativamente ese plazo a diez días. El lenguaje del AT dice lo siguiente: ***"La empresa debe presentar al empleado cualquier problema que pueda dar lugar a medidas disciplinarias dentro de los diez (10) días laborables programados para el empleado del momento que la Compañía tiene conocimiento del problema, se excluyen las infracciones de asistencia. Cuando se justifique una extensión de tiempo para investigar más a fondo los asuntos, no se le negará injustificadamente a la Compañía. Cuando surge una disputa, las partes acuerdan mediar en cualquier disputa a través del proceso de quejas"***.

Artículo 13 - Señoría

1. Los cambios mínimos en la señoría sólo se refieren a los roles de RSA y de Líder. Al ascender a la clasificación RSA, los miembros mantienen su antigüedad en la unidad de negociación para fines de despido y transferencia, pero, para las ofertas de turnos y vacaciones, la señoría de un miembro se basa en la fecha de ingreso a la clasificación, y eso sigue siendo el mismo en este AT. Sin embargo, si un RSA abandona la clasificación para pasar a otra, como CSR, Shuttler, o SA, la licitación por turnos y vacaciones se elige en función de la antigüedad de la unidad de negociación. El cambio a la señoría en la clasificación RSA sólo afecta a un RSA que abandona para pasar a otra clasificación. La TA agregaría un lenguaje que sea justo para todos: ***"A los efectos de las preferencias de oferta de turnos y vacaciones, la señoría será por la fecha de ingreso en la clasificación laboral o la función principal. El salir de la clasificación será igual a lo que se indica anteriormente."*** Por ejemplo, si esto se ratifica, si un RSA sale de la clasificación y pasa a las clasificaciones CSR, Shutter o SA, las ofertas de vacaciones y turnos se basarán en la fecha de entrada a la nueva clasificación del RSA anterior.

2. Los líderes no deben ser castigados cuando abandonan voluntariamente el rol de liderazgo o son removidos involuntariamente por la gerencia. Sentimos que esto podría usarse para coaccionar a los líderes y por lo tanto, afectar negativamente a todo el grupo. Propusimos una nueva sección del contrato, la Sección 1(A), que pone fin a la práctica actual de tener que decidir dentro de los 90 días si desea mantener la función principal o abandonarla sin pérdida de antigüedad o señoría en la clasificación. Ahora, cada vez que un miembro quiera abandonar la función principal, volverá a ocuparla según su señoría total, ya sea una unidad de negociación o clasificación. NUEVA Sección 1(A) dice: ***"Para roles principales, para los propósitos de la preferencia de oferta de turno/vacaciones, será según la señoría en la clasificación. Al salir de la función principal, en los casos en que exista señoría en la clasificación, no habrá pérdida de señoría ni en la clasificación ni en la unidad de negociación"***.

3. Durante la pandemia, fue extremadamente difícil hacer cumplir nuestro contrato sin un delegado en jefe presente. Para evitar esto en el futuro, aseguramos un lenguaje similar al de nuestros otros contratos. Nuevamente propusimos una nueva sección, la Sección 1(B), que dice: ***"A los efectos del despido, se considerará que el jefe de camareros tiene la mayor señoría en la unidad de negociaciones"***. Esto es SÓLO para despidos, para que podamos asegurarnos de tener a alguien en el trabajo luchando para que los miembros sean reasignados.

Artículo 14 - Jornada de Trabajo y Horas Extras: *Mejoras*

Recibimos muchas encuestas de los miembros donde se pedía poner fin a la práctica de tener que estar en el trabajo 8,5 horas cuando solo nos pagan 8, o 10,5 horas cuando solo nos pagan 10. Nuestra pausa para el almuerzo era de 30 minutos pagados y 30 minutos no pagados. El Sindicato propuso a la Compañía realizar elecciones de descanso antes de cada oferta de turno para que los miembros pudieran elegir si tenían un descanso para el almuerzo de 1 hora (media hora pagada, media hora no pagada) ó un descanso para el almuerzo de media hora pagado. La Compañía se negó a realizar estas elecciones, sin embargo la Compañía respondió **“Los empleados regulares de tiempo completo deberán trabajar en un turno de un total de cuarenta (40) horas semanales, incluido un descanso remunerado de treinta (30) minutos”**. Por lo tanto, ya no tendremos que estar en el trabajo media hora extra sin remuneración.

El AT también reduciría la cantidad de horas extras obligatorias que la Compañía puede imponer de 24 horas (!) a 10 horas por semana. Aunque la Compañía no ha impuesto HE obligatorias desde hace mucho tiempo, debemos estar protegidos de esas horas excesivas forzadas en caso de que la Compañía ejerza HE obligatorias.

A lo largo de estas negociaciones, El Sindicato propuso consistentemente el eliminar los turnos/horas de inicio variables. El Sindicato también buscó abordar la cuestión de no tener algún tipo de cronograma de alivio que permita una mayor aprobación del tiempo libre posterior a la licitación, particularmente durante las populares semanas de vacaciones. La empresa contra propuso el **“tener el 80% de la fuerza laboral en turnos no asignados! ¡De ninguna manera!** Decidimos agregar 2 turnos no asignados a la oferta a modo de prueba, para ver si puede ayudar con estos problemas. Esta prueba se encuentra en una carta especial (Memorando de Entendimiento) y no estará escrita en el contrato ya que cualquiera de las partes puede cancelar la prueba con el aviso adecuado. El idioma dice:

“A modo de prueba durante la siguiente oferta de turno programado, la Compañía acuerda un máximo de dos (2) turnos no asignados, por clasificación laboral, para efectos de cubrir el tiempo libre de vacaciones.

- (a) Los turnos no asignados, se utilizarán dentro de la clasificación y en incrementos de una semana.**
- (b) Todos los empleados que trabajen en un horario no asignado deberán tener un horario base para trabajar en caso de que no se cubra ningún tiempo libre.**
- (c) Todos los empleados de turnos no asignados serán notificados de los cambios de horario con un mínimo de dos (2) semanas de anticipación.**
- (d) En caso de que haya más de un empleado de turno no asignado por clasificación, prevalecerá la señoría para la selección de la cobertura de turno no asignado.**

Cualquiera de las partes podrá cancelar los horarios de turnos de prueba no asignados anteriores con al menos treinta días de anticipación a la siguiente oferta de turno”.

Artículo 19- Jubilación: Igualación dólar por dólar de hasta el 6% para todos los empleados no pensionados, aumento para los miembros activos pensionados

El Sindicato buscó eliminar los diferentes niveles del plan 401k patrocinado por la Compañía. A partir de 2018, los nuevos empleados cubiertos por el acuerdo actual sólo eran elegibles para recibir \$0.50 de contrapartida por cada dólar que el empleado contribuyó a su 401k, hasta un máximo del 6% de los ingresos. El AT eliminaría este texto y duplicaría el beneficio de jubilación para esos miembros. Si se ratifica el AT, todos los no pensionados serán elegibles para recibir una contribución equivalente a dólar por dólar, hasta el límite legal del 6% de los ingresos.

Las mejoras de pensiones de forma prospectiva son las siguientes:

En vigor el 7/01/23 para aquellos contratados antes del 4/01/91

7/01/23: \$33.00
7/01/24: \$34.00
7/01/25: \$35.00
7/01/26: \$36.00

En vigor el 7/01/23 para aquellos contratados después del 4/01/91

7/01/23: \$32.00
7/01/23: \$33.00
7/01/25: \$34.00
7/01/26: \$35.00

Artículo 20 - Vacaciones: Mayor flexibilidad para los empleados, renovación de 5 días no utilizados después de 10 años

El Comité logró reducir la cantidad de servicio necesario para ser elegible para utilizar las vacaciones en incrementos de un solo día y medio día de, **“diez (10) años hasta cinco (5) años”**. Esto aumenta la flexibilidad que tendrán los miembros para tomarse un tiempo libre cuando les convenga.

Los siguientes cambios se suman al texto actual de la Sección 2: **“...El calendario de vacaciones publicado el 1 de enero de cada año permanecerá en vigor y sólo podrá modificarse después de la fecha de mutuo acuerdo..... La Compañía se esforzará por programar las vacaciones del empleado en el momento de su elección y, en caso de conflicto entre empleados asignados en el mismo lugar en su solicitud de tiempo libre por vacaciones, se dará preferencia en función de la señoría... Las emergencias que se soliciten con menos de dos semanas de anticipación se considerarán para su**

aprobación caso por caso. La Compañía acuerda que, en la medida de que consiga mantener la eficiencia operativa, permita que la mayor cantidad posible de empleados en cada clasificación laboral seleccione vacaciones durante el período de vacaciones principal”.

Otra cuestión para el Comité fue que aunque se pueden negar vacaciones y tiempo personal, no se debe someter a un “o usarlo o perderlo”. Nos decidimos por lo siguiente; **“Los empleados con diez (10) o más años de servicio podrán trasladar un máximo de cinco (5) días de vacaciones al siguiente año calendario. Dichos días deberán utilizarse a más tardar el 31 de marzo del siguiente año calendario o se perderán. Se debe hacer todo lo posible para utilizar el tiempo ganado en el año en que se acumula”.** La Compañía no estaba dispuesta a permitir a empleados con menos de 10 años de servicio transferir el tiempo de vacaciones ganado no utilizado. Sin embargo, si se niegan injustificadamente las vacaciones, la decisión de la Compañía debe ser agraviada con base en el nuevo lenguaje garantizado en el AT.

Artículo 21 - Vacaciones: Más días personales para miembros con menos de 10 años

Como todos sabemos, actualmente existen dos diferentes categorías de asignación de días festivos y personales:

Los contratados antes de 2013 tuvieron 10 días festivos y 3 días personales para un total de 13.

Los contratados después del 1 de julio de 2013, tuvieron 6 días festivos, y después de 1 año 3 días personales adicionales para un total de 9, después de 5 años 2 días personales adicionales para un total de 11.

El cambio significativo en vacaciones se encuentra en la primera repartición: **“Para todos los empleados actuales a tiempo completo contratados antes del 31 de enero de 2020, con señoría serán elegibles”** para 13 días festivos. También intercambiamos el Día de los Patriotas (3^{er} lunes de abril) por **Juneteenth** (19 de junio).

Artículo 22 – Licencia por Enfermedad: Día por enfermedad adicional

El AT aseguró **un día de enfermedad adicional.** Durante el primer año de un empleado, el tiempo de enfermedad se aumentó de 6 a 7 días. Después del 1er año, la baja por enfermedad aumentó de 7 a 8 días. Después de 5 años, la acumulación máxima de licencia por enfermedad aumentó de 8 a 9 días por año.

Artículo 31 – Duración: Un contrato más corto

5 años es demasiado tiempo para esperar a volver a la mesa. El AT reducirá la duración del Contrato de **5 a 4 años.**

Apéndice “A” - Salarios

Técnicos: Aumento de \$ por ASE, Aumento a la Tarifa Mínima, Aumento de la Asignación para Herramientas

Aumentos a las certificaciones ASE de los técnicos:

1° ASE **\$0.75**

2° ASE **\$0.75**

3° ASE **\$0.75**

4° ASE y más (máximo de 8): **\$1.50**

Las Tarifas Mínimas para Técnicos se Mejorarán de la Siguiete Manera:

Contrato 2018 - 2023	<i>Aumentado a</i>	AT 2023 - 2027
Técnico “A”: \$22.40		Técnico “A”: \$25.00
Técnico “B”: \$19.40		Técnico “B”: \$22.00
Técnico “C”: \$16.65		Técnico “C”: \$19.00

Asignación para Herramientas: Aumento de \$450 a **\$550 por año**

Líderes: Aumento agregado: aumento de \$1,25 a **\$1.50 sumado por hora**

Sumador del Diferencial por Hora para el Turno de Noche: Aumentó

	2018 - 2023	Aumento por AT 2023 - 2027
Comienza a partir/después de 2 pm y antes de 10 pm:	\$0.60	\$0.65
Comienza a partir/después de 10:00 pm y antes de 4 am:	\$0.80	\$1.20

Aumentos Salariales Generales Para Todos: **\$4.25 sobre 4 años**

La primera propuesta salarial de la Compañía era incluso menor que los aumentos obtenidos en contratos anteriores. Tiramos esas propuestas a la basura donde pertenecen. Después de una crisis histórica del costo de vida, el aumento de los alquileres y los precios, y años de ingresos récord para el negocio, exigimos un aumento mayor que el que la Compañía jamás había ofrecido. Finalmente, la Compañía ofreció un aumento de \$0,75 y nos dijo que esa cantidad sería la mayor cantidad que la Compañía había dado jamás. No fue suficiente y nos aseguramos de que lo supieran. Seguimos presionando hasta que la Compañía no movió ni un centavo más. Lo que acordamos fueron aumentos por un total de \$4,25 durante el acuerdo de 4 años programado de la siguiente manera:

Ef. 7/01/2023: \$0.75	Ef. 2/01/2024 \$0.50	AÑO 1 + \$1.25
Ef. 7/01/2024: \$0.50	Ef. 2/01/2025 \$0.50	AÑO 2 + \$1
Ef. 07/01/2025: \$0.50	Ef. 2/01/2026 \$0.50	AÑO 3 + \$1
Ef. 07/01/2026: \$0.50	Ef. 2/01/2027 \$0.50	AÑO 4 + \$1

Reuniones Informativas Especiales para Miembros de Avis Budget 201

Únase a los miembros del comité de negociaciones de ABG para una reunión informativa:

Viernes 15 de septiembre

A la hora en punto cada hora

10 am – 4 pm (La última reunión comienza a las 3 pm)

En la Salón Comunitario (CLMCR): nivel bajo del centro de alquiler de autos en Logan (Rental Car Center)

Próxima Reunión de la Membresía del 201 (Todas las Unidades de Negociación son Bienvenidas)

19 de septiembre, 12:30 y 3:30 pm en Union Hall o por Zoom



Votación de Ratificación del Contrato: 25 de Septiembre

Aeropuerto Logan: En la Salón Comunitario (CLMCR): nivel bajo del centro de alquiler de autos en Logan (Rental Car Center)

6 am - 4 pm

Salón Sindical (Union Hall): 112 Exchange St. Lynn, MA 01902

8:00 – 4:30 pm

Sede de ABG: Sala de Descanso para Mecánicos (Mechanic Break Room)

13:00 - 14:00 horas

Miembros Programados para Trabajar en el Centro de Boston el 25 de Septiembre: La Compañía acordó liberarlos durante su turno para ir a votar a Logan.

Su Comité de Negociación Sindical recomienda unánimemente que vote “Sí” para ratificar el Acuerdo Tentativo y asegurar estas mejoras el 25 de septiembre.

- Comité de Negociación Local 201 ABG -

**Adam Kaszynski, Charlie MacDonald, Jessica Kernizan, Justin Richards,
Kamau Hashim, Karim Alous, Lea Stefanakis, Mukhtar Abdul, Rudy
Turcios, Samantha Sanchez**

13/09/2023

English & Français@Local201.org