

CONTRATO SINDICAL

DE LOS TRABAJADORES INDUSTRIALES DEL MUNDO DEL

CENTRO ECOLÓGICO

Este acuerdo, que empieza el 1o. de enero de 2000 y sigue por 3 años y tres meses hasta el 31 de marzo de 2003, se realizó por el Centro Ecológico y entre el Centro Ecológico (de aquí en adelante llamado la “Empresa”) y los Trabajadores Industriales del Mundo, representantes del personal de reciclaje no administrativo y no dirigente (de aquí en adelante llamado “Sindicato”).

ARTÍCULO I: RECONOCIMIENTO Y COBERTURA

Por este medio el Centro Ecológico reconoce el Sindicato como agente único que representa a los empleados, según la definición bajo las Clasificaciones del Trabajo del Artículo VI, cubierto por el acuerdo, para fines de tratos colectivos y excluyendo sólo el personal administrativo y dirigente, según la definición del Acta Nacional de Relaciones Laborales.

ARTÍCULO II: LA SEGURIDAD DEL SINDICATO

Las partes aquí reconocen que la función básica del Programa de Reciclaje del Centro Ecológico es proporcionar servicios de reciclaje y promover la causa del reciclaje de manera segura y profesional.

SECCIÓN A: La membresía obligatoria

Todos los empleados cubiertos por este acuerdo se harán miembros del Sindicato dentro de 30 días después del ingreso en la empresa y seguirán siendo miembros permanentes mientras vigore este acuerdo.

SECCIÓN B: Notificación a los nuevos empleados

Al ingresar en la empresa, el Centro Ecológico le dará a cada empleado del Sindicato una copia de este acuerdo.

SECCIÓN C: Las reglas antidiscriminatorias

Las partes saben, entienden y aceptan que la empresa brindará oportunidad igual y cumplirá con las leyes y reglamentos estatales y federales concernientes a la discriminación en el lugar del trabajo. La empresa no discriminará en cuanto a oportunidades y prácticas de trabajo y no les permitirá a sus empleados ocuparse en actividades que constituyen discriminación a base de la raza, color, religión, sexo, origen y ancestro nacionales, edad, incapacidad física, condición médica, estado civil, orientación sexual, estado de veterano, membresía sindical, actividad sindical ni cualquier otra categoría protegida por la ley. La empresa hará ajustes razonables para los individuos de acuerdo con las leyes del caso. Las acciones, palabras, bromas y comentarios basados en el sexo, raza, etnia, edad, religión, orientación sexual del individuo o cualesquiera otras características legalmente protegidas por la ley que sean humillantes son estrictamente prohibidas. Cualquier persona que practique cualquier clase de discriminación ilegal está sujeta a acción disciplinaria, que puede incluir el despido del empleo. No se tomará ninguna acción de despido, suspensión, ni ninguna acción disciplinaria contra un empleado que tenga minusvalía física que no impida hacer su trabajo y hace con competencia sus obligaciones. La empresa de ninguna manera establecerá, creará, ni participará en hacer blanco de miembros del sindicato como en las listas negras.

SECCIÓN D: Las reuniones del sindicato

Se le autorizará al sindicato realizar reuniones en la propiedad de la empresa con notificación a la empresa y consentimiento previo de ella. Se le notificará 12 horas antes. Las reuniones no harán conflicto con el ho-

rario de trabajo de la empresa y los empleados no recibirán pago por el tiempo pasado en las reuniones sindicales sin aprobación previa de la empresa. La empresa no le negará arbitrariamente sin causa justa las reuniones sindicales. La empresa hará arreglos razonables para asegurar privacidad para que el sindicato pueda tratar sus asuntos confiadamente.

SECCIÓN E: Instrucción sobre el contrato

El Centro Ecológico y el sindicato realizarán una hora de instrucción sobre el contrato una vez al año durante reuniones designadas del personal.

SECCIÓN F: La representación del sindicato

El sindicato hará elecciones de representantes sindicales de los empleados para el lugar de trabajo. La elección del representante sindical será según las reglas del procedimiento. El sindicato le presentará a la empresa los nombres de los representantes declarando su derecho de conducir tratos oficiales del sindicato en el lugar de trabajo.

SECCIÓN G: La solidaridad sindical

El empleado que rehusa entrar en cualquier propiedad involucrada en una disputa sindical o rehusa trabajar cruzando cualquier línea de manifestantes, incluyendo la de manifestación del sindicato de este contrato, no será considerado violador de este contrato y no será sujeto a despido ni ninguna acción disciplinaria.

SECCIÓN H: El tablero del boletín sindical

La empresa pondrá a disposición un tablero para boletín de comunicación y asuntos sindicales, que tendrá una copia de la antigüedad oficial de los trabajadores, de los pagos de salud, bienestar y pensión, además de vacantes, solicitudes para llenarlas y los beneficiados de las solicitudes. La empresa no tendrá autoridad en el contenido del tablero del boletín.

SECCIÓN I: Transferencia de propiedad

En el caso de venta, transferencia de propiedad, o fusión, todas las disposiciones de este acuerdo se mantendrán en efecto. La empresa tiene una obligación afirmativa de notificar por escrito los términos de toda posible venta, transferencia de dueños o fusión dentro de 48 horas después de abrir las negociaciones con cualesquiera dueños potenciales.

ARTÍCULO III: LOS COMITÉS DE TRABAJO

SECCIÓN A: El comité de quejas

El comité de quejas se reunirá según se necesite para discutir las quejas presentadas por un empleado del sindicato, por un representante del local o por un representante del sindicato. El comité de quejas consistirá de un representante local, un empleado del sindicato (escogido por los empleados del sindicato en las elecciones), un gerente del reciclaje, un miembro de la Mesa Directiva del Centro Ecológico, y un miembro neutro (Hotline) u otro no de la gerencia ni del sindicato. Las partes de este comité discutirán la queja y tratarán de llegar a un consenso final. Si no se llega a un consenso, la queja pasará a la etapa siguiente del procedimiento de quejas especificado en el Artículo XVIII. En el caso de que un representante del local y un empleado del sindicato seleccionados para conformar el comité son el objeto de la queja, un empleado sindical alterno será escogido por los empleados del sindicato para remplazarlo en el comité en esta queja particular.

SECCIÓN B: El comité de contratación

El comité de contratación se reunirá a pedido o del sindicato o de la gerencia para revisar y discutir las calificaciones de los individuos solicitando puestos no temporales. El comité consistirá de no más dos (2) gerentes y dos (2) empleados del sindicato (seleccionados por los empleados del sindicato). Este comité es para el fin de obtener participación sindical en los postulantes antes de la oferta de empleo.

SECCIÓN C: El comité del itinerario

Con el propósito de establecer nuevas rutas o de revisar rutas existentes, se reunirá un comité de itinerarios que consiste del Gerente de Operaciones y tres (3) empleados del sindicato escogidos por empleados del sindicato. Los cambios serán aprobados por todos los empleados del sindicato por consenso antes de la imple-

mentación formal. En el caso de no llegarse al consenso, los empleados votarán por las recomendaciones hechas por el comité de itinerarios y el voto de la mayoría decidirá. Si no ocurre el voto de la mayoría, el gerente de operaciones se reserva el derecho de implementar los cambios recomendados por el comité de itinerarios. La implementación formal tomará lugar después del período de prueba de por lo menos quince (15), pero sin exceder treinta (30) días hábiles.

SECCIÓN D: Comité de revisión de accidentes

El comité de revisión de accidentes se reunirá para revisar y discutir accidentes que pasan al recoger el material de la acera. El comité consistirá de dos (2) gerentes o miembros de la mesa directiva del Centro Ecológico, dos (2) recolectores de material (escogidos por los empleados del sindicato), y, si es necesario, un tercer partido mutuamente acordado. Todos los accidentes son sujetos a la revisión de este comité bajo pedido de cualquier empleado incluido en este acuerdo dentro de catorce (14) días civiles salvo circunstancias inusitadas o evidencia tocante al accidente que justifique retrasos. El comité examinará toda la evidencia ofrecida por seguro del Centro Ecológico, la policía local, y/o un investigador competente antes de determinar la falta o si el accidente podía evitarse. Si el comité no consigue alcanzar un consenso, la gerencia se reserva el derecho de examinar toda la evidencia presentada y determinar si se requiere acción disciplinaria. El empleado disciplinado puede utilizar los procedimientos para quejas para protestar la decisión. Las copias de todos los fallos de la empresa en el asunto se remitirán por correo al sindicato o por fax dentro de cuarenta y ocho (48) horas del resultado final.

ARTÍCULO IV: PÓLIZA DE SEGURIDAD/OPERACIONES

La intención de ambos el Centro Ecológico y el sindicato es brindar condiciones seguras y saludables de trabajo en las cuales llevar a cabo las operaciones diarias del programa de reciclaje. El obligación de todo empleado o representante del Centro Ecológico que sepa de una situación no segura informarle de ello a la gerencia. El obligación de la empresa rectificar condiciones inseguras que indiquen los empleados lo más pronto posible. A ningún empleado se le pedirá operar equipo ninguno ni operar equipo satisfactorio de manera insegura en el lugar de trabajo o en calles públicas. A ningún empleado se le disciplinará por negarse a manejar un equipo que con sensatez y en buena fe el empleado crea ser inseguro. La gerencia del Centro Ecológico y los empleados seguirán los procedimientos y directivas de operación del Manual de Seguridad y Operaciones.

ARTÍCULO V: LAS CATEGORÍAS DEL PERSONAL

SECCIÓN A: Definiciones

1. Jornada completa: el empleado que trabaja regularmente en un horario predeterminado de por lo menos cuarenta (40) horas a la semana.
2. Media jornada: el empleado que trabaja regularmente en un horario predeterminado de por lo menos veinticuatro (24) pero menos de cuarenta (40) horas por semana.
3. Jornada reducida: el empleado que trabaja regularmente en un horario predeterminado de menos de veinticuatro (24) horas a la semana. Podrá trabajar más horas en carácter intermitente o eventuales con llamada.
4. Temporal: el empleado en carácter intermitente o a base de llamada o como remplazo temporal en un horario predeterminado para cubrir enfermedades, vacaciones, ausencias con permiso, lesiones, trabajo especial o trabajo por temporada. Después de trabajar no más de ciento treinta (130) turnos en cualquier capacidad dentro de un período de dos (2) años, el trabajador temporal recibirá una oferta de empleo a jornada completa, media jornada, o jornada reducida si se necesita, y se le entrenará para conductor, si posible. No se aplicará esta disposición si el dicho empleado desea quedar como temporal. Todo trabajador temporal disponible interesado en esos dichos puestos recibirá la oferta lo más pronto posible.

No es la intención de las partes de este acuerdo negarles a los empleados la disponibilidad de los benefi-

- cios ni reducir el número de puestos en las oficinas con el uso de empleados temporales. Es la intención de las partes de este acuerdo emplear a trabajadores a jornada completa, media jornada o no temporales.
5. Empleado probatorio: todo empleado en las cuatro categorías de la lista anterior se considera probatorio los primeros sesenta (60) turnos de empleo.

SECCIÓN B: La seguridad del empleo

1. Al completar un período de entrenamiento, todos los empleados, menos los temporarios, tendrán por lo menos dos (2) días de trabajo por semana.
2. Los empleados a media jornada y jornada reducida que quieran más horas de trabajo y posean las calificaciones para tal le notificarán a la gerencia del Centro Ecológico, y ningún empleado a media jornada o temporal recibirá el empleo a menos que el dicho empleado pueda trabajar horas adicionales en base a la antigüedad, cuando haya horas disponibles.
3. La gerencia les informará a los empleados por escrito su categoría a la hora de contratación o cuando ocurra cualquier cambio.
4. Las posiciones a media jornada no se realizarán con el fin de destruir la elegibilidad a los beneficios, pero sí basadas en la exigencia del volumen del trabajo.

ARTÍCULO VI: LA COMPENSACIÓN

SECCIÓN A: El pago básico

El pago básico por cada puesto sigue para el año 2000. El incremento de salario para 2001, 2002, y 2003 será la tasa de cambio del Índice de los Precios para el Consumidor (CPI) del mes de diciembre del año anterior para San Francisco-Oakland-San José. Sin embargo, el aumento salarial anual no será menos de 2% ni más de 5%. Si el CPI del año anterior excede el 5%, el sindicato y la empresa se reunirán para negociar los salarios según las directivas del Artículo XXII.

1. Conductores	2000	2001	2002	2003
Conductor C (< 130 turnos)	\$14.05	CPI	CPI	CPI
Conductor B (> 131 y < 520 turnos)	\$15.70	CPI	CPI	CPI
Conductor A (> 521 turnos)	\$17.01	CPI	CPI	CPI
2. Jefe de tripulación	\$18.59	CPI	CPI	CPI
3. Cargadores y encargos especiales	\$ 11.50	CPI	CPI	CPI

SECCIÓN B: Clasificación de pagos

1. Los conductores con licencias de clases "A" y "B" recibirán el pago por los primeros ciento treinta (130) turnos cumplidos, luego el pago de conductor B hasta que hayan trabajado 520 turnos y luego el pago de conductor A.
2. Los empleados temporales y a espera de llamadas se contratarán en el orden siguiente: 1) los antiguos Empleados del Centro Ecológico del Reciclaje capacitados, 2) los miembros capacitados del sindicato según una lista proporcionada por el sindicato, en el orden especificado por el sindicato según estén disponibles, 3) fuentes calificadas de afuera.

SECCIÓN C: Los límites en la cantidad de trabajo

Cada ruta a trabajada a solas será con una carga de 10.000 libras de límite. Si carga más de 10.250 libras seis semanas consecutivas (excluyendo diciembre y enero), se ajustará la ruta y se redistribuirá la carga adicional.

En el caso de introducirse un método más automatizado de recolecciones, el límite de la carga a solas podrá

Ser reexaminado. Si ocurre ese cambio de equipo y recolección, el sindicato y la empresa acordarán en reunirse para discutir los cambios potenciales de los límites de la carga.
La empresa se reserva el derecho de agregar nuevos materiales a la lista de recolecciones a reciclarse en cuanto la empresa concuerde en proporcionar todo el equipo y personal necesarios, con la debida consideración a los límites en la carga.

SECCIÓN D: Gratificación para los trabajadores a solas

Si un empleado trabajando a solas recolecta más de 11.500 libras en un día de trabajo, se le pagará la gratificación siguiente

Peso = o > que:	Gratificación:	Peso = o > que:	Gratificación:
11.500 lbs.	\$ 25.00	13.000 lbs.	\$ 45.00
12.000 lbs.	\$ 30.00	14.000 lbs.	\$ 50.00
12.500 lbs.	\$ 35.00	14.500 lbs.	\$ 55.00
13.000 lbs.	\$ 40.00	15.000 lbs.	\$ 60.00

Excepciones:

1. No se pagará gratificaciones a trabajadores a solas cuando un empleado recibe por transferencia y el peso excede al del límite de los gratificados solos.
2. No se pagará gratificaciones a los solos cuando un empleado voluntariamente recolecta materiales adicionales fuera de su ruta designada sin el pedido o instrucción de la gerencia.
3. Ningún empleado trabajando a solas será obligado a recoger más de 15.000 libras.

SECCIÓN E: Plan de incentivos

1. Definición de reservas:

Una cantidad igual a la mitad de la gratificación por la ejecución del contrato con la ciudad se acumula según los patrones siguientes:

	Gratificación mensual:	Multa mensual:
Recolecciones no hechas:	\$ 500 por no perder recolecciones menos \$10 por recolección perdida < 30	Si más de 30 recolecciones perdidas, ninguna gratificación y deducción de \$10 por mpu arriba de 30.
Quejas por desorden:	\$100 por no quejas menos \$20 por Queja < 5.	Si más de cinco quejas por desorden, ninguna gratificación y deducción de \$20 por queja arriba de 5.
Ruta equivocada:	\$1000 por ningún error en la ruta.	Deducción de \$500 por ruta equivocado > 2.
Accidentes evitables:	Ninguna	Deducción de \$100 por accidente < 6 y \$250 por accidente > 6 o cualquier sustituto.

La gratificación por recolecciones perdidas y recorridos perdidos por tres meses se dividen por la mitad. Luego se sustrae la penalidad de la ciudad por accidente más la penalidad de \$100 del Centro Ecológico por cualquier accidente. Esto constituye la Reserva de Incentivos. (Se sustrae la penalidad de la ciudad por accidentes de más de \$1.200 de daños o por accidentes por retrocesos. Se sustrae la penalidad del Centro Ecológico por todos los accidentes evitables. Esto completa la deducción total por accidentes menores de \$100, y por accidentes mayores y por retroceso a \$200 o \$300.)

Se definen como accidentes evitables por el Centro Ecológico los causantes de lesiones y/o daños a la propiedad y los determina la gerencia como falta del empleado del Centro Ecológico. Todos los fallos son sujetos al examen del comité de revista de accidentes según define el Artículo III, Sección D a pe-

dido de cualquier empleado cubierto por este contrato.

2. Es resto de gratificación

La mitad que queda de la gratificación de la ejecución del contrato con la ciudad se distribuirá a los otros programas del Centro Ecológico de una manera razonablemente justa y equitativa, y una descripción de la distribución de la mitad que queda será anunciada en el tablero del boletín de los empleados.

3. Elegibilidad

Para recibir una parte de la reserva de incentivos cada trimestre, un empleado debe trabajar por lo menos mitad de los días hábiles durante el trimestre. Para calificar para los puntos adicionales para conductores, el empleado debe trabajar por lo menos una tercera parte de los turnos durante el trimestre como conductor. Si un empleado no trabaja, por lesión, tarea modificada, enfermedad, permiso prolongado, o falta de trabajo por más de la mitad de los días de trabajo de un trimestre, no recibirá gratificación.

4. Los puntos

Cada empleado del sindicato acumula puntos como se explica abajo. Se multiplican los puntos por un factor que representa los días normales (3/5, 4/5, 5/5.) Las partes de la Reserva de Incentivos se calculan cada trimestre y se distribuyen al segundo pago después del trimestre.

Descripción	Puntos por incidente:	Puntos por trimestre:
1. No llegar atrasado (5 minutos o más)	10	30
2. No ausencias sin motivo – ausencias con permiso, inclusive vacaciones y días libres permitidos y de enfermedad real (prueba médica o aprobación del gerente).	10	30
3. No accidentes evitables el trimestre completo.	60	60
4. No tiempo perdido por lesiones en el trabajo.	20	60
5. No quejas por desorden (sujeto a verificación).	20	60

5. Reparto de las reservas

La reserva se repartirá según la fórmula siguiente:

$$\frac{(\$ \text{ reserva}) (\text{punteo empleado}) (\text{ factor días por semana})}{(\text{Total puntos de todos los empleados})} = \$ \text{ del empleado}$$

SECCIÓN F: Período de pago

El período de paga es bisemanal, y va de domingo a sábado.

ARTÍCULO VII: LAS CATEGORÍAS Y DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS

SECCIÓN A: Las categorías de trabajo

1. El conductor

Es responsable por la revisión e informe de la condición del camión, de poner fluidos y hacer ajustes según los procedimientos; conducir en la ruta y recolectar los botes puestos afuera, recolectar las recolecciones no hechas anteriormente, entregar botes en la acera, asegurarse del control de calidad del material, dar información a los clientes, saber la cantidad de botes distribuidos, dejar ordenados los botes vacíos en la acera, pesar y vaciar los materiales al regreso al depósito (inclusive los camiones de botes con elevadora), y ejecutar otras obligaciones según el Manual de Operaciones. Se exige una licencia comercial "A" o "B" para trabajar como conductor.

2. El jefe de la tripulación

Cumple con las obligaciones de un conductor, menos los días con personal suficiente para todas las rutas, y las obligaciones adicionales siguientes: asegurarse de que estén cubiertas con personal todas las rutas, y que todos los clientes reciban los servicios todos los días de recolección; atiende a las llamadas de radio, se comunica con los conductores para asegurar el cumplimiento de las rutas, investiga recolecciones perdidas y las asigna a los conductores designados, informa al gerente de operaciones sobre la condición y mantenimiento de los vehículos, contribuye al entrenamiento del personal recién ingresado, hace investigación de rutas y se asegura de que los libros y cartas de las rutas estén correctas. Cuando no está en la ruta, otras obligaciones incluyen ayudar en las reparaciones de mantenimiento, organizar el inventario de las partes y atender a las necesidades de servicios de los clientes. En la ausencia del gerente, el jefe de tripulación responde a los accidentes y otras emergencias. Para ayudar en los cambios de ruta y cuestiones de justicia, el jefe de tripulación podrá tener que trabajar en cualquier ruta en cualquier día para investigar una ruta. El conductor desplazado de su ruta hará ese día otro trabajo. El jefe de tripulación recibirá el pago de ocho (8) horas diarias con el requisito adicional de continuar trabajando hasta que el último conductor pese su carga o hasta que todo el trabajo del día esté terminado, mientras no se exija más de ocho (8) horas de trabajo diarias salvo emergencias o transferencias.

El jefe de tripulación existe según se necesite. Si cambian las necesidades, el jefe de tripulación designado regresará al puesto y pago de conductor. Para evitar un conflicto de intereses, el jefe de tripulación no podrá simultáneamente servir de representante sindical local. El jefe de tripulación es escogido en base a antigüedad y calificaciones.

3. El cargador

Trabaja con el conductor recolectando los botes y asegurando el control de calidad de los materiales en la ruta y ayuda a descargarlos. El cargador sólo trabaja en rutas de dos personas o a discreción de la gerencia.

4. Tareas especiales

Un trabajador de tareas especiales lleva a cabo trabajos que incluyen pero no están limitados a la limpieza y la preparación de botes para entregas, recolectas perdidas, barrer el patio, circular material educativo a las casas, contestar llamadas de emergencia, lavar los vehículos, recoger y entregar las partes de vehículos y ayudar en los arreglos de mantenimiento.

SECCIÓN B: La designación de las rutas

Las rutas se repartirán a los empleados con los más antiguos como conductores a través del consenso entre los empleados. Si no se alcanza el consenso, los empleados firmarán una lista para cada ruta según su interés y la ruta se repartirá por antigüedad. Cada seis meses, los empleados girarán a una nueva ruta, a menos que por consenso concuerden en permitir a los individuos quedarse en las mismas rutas. Si no se llega a un consenso, los empleados deben girar a una ruta distinta pero podrán volver a solicitar la preferida, designada por antigüedad. Los empleados con menos antigüedad en la clasificación de conductores se considerarán flotadores y conducirán como sustitutos según se necesite por las ausencias u otras tareas por designación. La meta del reparto de rutas es brindar un servicio de nivel más alto al cliente con este control consistente de rutas de los empleados. Los empleados podrán elegir extender el período de rotación por consenso o por voto de la mayoría. La designación de rutas o camiones puede cambiar temporalmente para realizar inspecciones de rutas o para asegurar la máxima seguridad trasladando a un conductor de más experiencia a una ruta más difícil cuando la esté haciendo un sustituto con menos experiencia.

SECCIÓN C: Los nuevos puestos

La empresa le notificará al sindicato por escrito dentro de 48 horas antes de crear nuevas clasificaciones de trabajo tocantes a la recolección de reciclables en la acera. La empresa no creará nuevas clasificaciones que socaven o contradigan este acuerdo. Al crearse nuevas clasificaciones, la empresa y el sindicato se reunirán para negociar la clasificación y pago.

ARTÍCULO VIII: LAS HORAS DE TRABAJO

SECCIÓN A: Las horas regulares

El día de trabajo empezará a la hora designada y terminará exactamente ocho horas después del inicio del día de trabajo, excluyendo la media hora de descanso para el almuerzo. Todo el trabajo ejecutado además de las ocho horas recibirá una y media (1 ½) veces el pago regular por hora. Si en un período de una semana (domingo a sábado) el total de horas trabajadas físicamente es más de cuarenta (40) horas, las horas en exceso de cuarenta (40) se pagarán a una y media (1 ½) veces el pago por hora regular. No más de diez (10) horas al día se exigirán en cualquier día de trabajo.

Si un trabajador llega 5 minutos después de la hora de empezar a trabajar, el tiempo de retraso se le deducirá de su pago ese día en partes de 15 minutos (i.e, si el retraso es de más de 5 minutos, se le deducirá un cuarto de hora de su pago ese día; si más de 15 minutos de retraso, se le quitará media (1/2) hora de su pago ese día).

SECCIÓN B: Los supuestos días de trabajo

Los días supuestos de trabajo se les pagará a los empleados que completen su trabajo del día antes de un día de ocho (8) horas. Los días supuestos de trabajo serán pagados en base a la clasificación del pago del empleado en el Artículo VI según sigue:

1. Los conductores y el jefe de tripulación: el día de trabajo de los conductores y del jefe de tripulación se determina a base de ocho (8) horas. En un supuesto día de ocho (8) horas se le pagará a ambos por seis (6) horas en la tasa de pago del Artículo VI por cada día trabajado, una vez terminado todo el trabajo del día por hacer.
2. Los cargadores: el día de trabajo de los cargadores se determina a una supuesta base de seis (6) horas. En el supuesto día de seis (6) horas, los empleados recibirán el pago de seis (6) horas según la tasa por hora del Artículo VI por cada día trabajado, una vez que esté terminado el trabajo designado del día.

Supuestos días de cuatro (4) horas pueden tratarse para los conductores, jefes de tripulación y cargadores para fines especiales con consenso mutuo de los trabajadores y la gerencia.

2. Tareas especiales: el día de trabajo del trabajador en tareas especiales será de un mínimo de cuatro (4) horas. Se les pagará a los empleados la tasa por hora especificada en el Artículo VI por cada día trabajado. Los supuestos días de trabajo pueden tratarse a discreción de la gerencia para los trabajadores de tareas especiales.

SECCIÓN C: Las horas extra

1. Definición de horas extra: cualquier hora ofrecida o exigida en exceso de las ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas a la semana se pagará a una y media (1 ½) veces el pago normal por hora. Cualquier trabajo ejecutado el sábado entre las 8 AM y/o después de las 5 PM se pagará a una y media (1 ½) veces la tasa normal por hora. Cualquier trabajo hecho el sábado antes de las 8 AM y/o después de la 5 PM y todo trabajo hecho los domingos o días festivos se pagarán el doble (2) del pago normal por hora.
2. Autorización de horas extra: todas las horas extra deben ser autorizadas por adelantado por la gerencia, si posible. De lo contrario, el alegato a las horas extra será sujeto a revisión. Se pagarán horas extra en situaciones inevitables como una baja en un camión. Si no se puede conseguir la autorización por adelantado, el empleado apuntará las horas extra ese día y los motivos en un cuaderno del Centro Ecológico y lo presentará al supervisor en la primera oportunidad.
3. La distribución de las horas extra: el Centro Ecológico hará el máximo esfuerzo para repartir las horas Extra a los empleados regulares en una base equitativa. Se les ofrecerá horas extra según la antigüedad Mayor y obligatoria, si necesaria para terminar las operaciones, según la menor antigüedad.

SECCIÓN D: La redistribución del trabajo

En el caso de que no vengan suficientes empleados para cubrir todas las rutas, el trabajo extra se redistribuirá en el orden siguiente: 1) los empleados voluntarios, 2) los empleados temporales, 3) ayuda de la ge-

rencia, y si no queda ninguna de estas opciones, 4) redistribución obligatoria por consenso entre los empleados, seguida de 5) redistribución obligatoria por la gerencia.

Todo trabajador que haga su trabajo asignado por la redistribución después del trabajo regular original de ese día, recibirá el pago de ocho (8) horas por su ruta original además de las horas adicionales a la misma tasa de pago por el tiempo requerido para completar el trabajo redistribuido. Se pagará las horas redistribuidas a una vez y media (1 ½) el pago regular si el total de horas trabajadas supera ocho (8) horas en un mismo día y cuarenta (40) horas en un período de siete (7) días. Ningún empleado tiene que trabajar más de diez (10) horas al día.

El trabajador que recibe la redistribución de trabajo debe llamar la oficina al terminar la ruta regular para notificar a la gerencia o al jefe de tripulación en la ausencia de la gerencia. El pago de redistribución empieza cuando el empleado inicia el trabajo redistribuido y termina cuando el empleado estaciona el vehículo de recolección. Ningún empleado trabajará más de tres (3) turnos de redistribución dentro de cinco (5) días de trabajo excepto si absolutamente necesario.

SECCIÓN E: Los períodos de descanso y almuerzo

Todos los empleados cubiertos por este acuerdo tendrán cada día el derecho a dos (2) descansos pagados de 15 minutos cada uno. Todos los empleados cubiertos por este acuerdo tendrán cada día el permiso de un descanso no pagado de treinta (30) minutos en la mitad de la jornada.

SECCIÓN F: Los casos judiciales relacionados con la compañía

Los empleados actualmente trabajando en el Centro Ecológico citados como testigos en un caso judicial relacionado con la empresa recibirán el pago por todo el tiempo perdido y los gastos aceptables ocurridos.

SECCIÓN G: Las horas irregulares

No debe marcarse ninguna reunión de la empresa que exija la presencia de un empleado fuera de las horas útiles de trabajo. Se le pagará al empleado el pago de la tasa del contrato en todas las reuniones de la empresa a que se le exija asistir.

ARTÍCULO IX: BAJA POR ENFERMADAD

SECCIÓN A: La acumulación

El empleado puede acumular horas por enfermedad a la tasa de 0.0462 horas por hora regular (según definición del Artículo X, Sección A) sin exceder noventa y seis (96) horas por año. Bajas por enfermedad estarán a disposición solamente de trabajadores no temporales.

SECCIÓN B: El período de espera

Todo empleado tendrá horas pagadas de baja por enfermedad después de haber trabajado veinte (20) turnos. Los trabajadores temporales sólo tendrán pago por enfermedad cuando llamen por enfermedad un día que tendrían que trabajar.

SECCIÓN C: El pago de la baja por enfermedad

Se pagará la baja por enfermedad hasta lo máximo de cinco (5) días, cuarenta (40) horas por semana. Se contará como tiempo en el trabajo las horas de baja por enfermedad pagadas para fines de computación de vacaciones y antigüedad.

1. **La transformación de horas de enfermedad en dinero:** por las horas de enfermedad acumuladas todo trabajador no temporal tiene la opción de comprar o “poner en el banco” las horas de enfermedad acumuladas cada seis (6) meses. Un mínimo de veinticuatro (24) horas tiene que quedar en el banco y un máximo de ochenta (80) horas puede quedar en el banco cada período de compra de seis (6) meses. Cada empleado puede comprar todas las horas acumuladas de enfermedad menos 24 horas, o comprar un porcentaje además de 24 horas si el restante no excede un total de 80 horas. Toda hora en exceso de 80 en el período de la compra se comprará automáticamente.

2. **Indemnización por despido:** en el caso de renuncia, despido o muerte, un trabajador no temporal con derecho a la compra de pago por enfermedad o su herencia recibirá el pago de toda alta por enfermedad acumulada sin usarse.

SECCIÓN D: La prueba de incapacidad

El Centro Ecológico puede exigir una declaración de un médico antes que un empleado reciba pago por baja por enfermedad si se ausenta dos (2) días o más por enfermedad. Si no se presenta un certificado médico a pedido de la gerencia, el tiempo perdido se considerará ausencia injustificada y el empleado será disciplinado como corresponde. Si un empleado llama por enfermedad el mismo día de semana una semana después de un feriado pago, no tendrá derecho al pago si no presenta prueba médica.

SECCIÓN E: Baja médica familiar

De acuerdo con la ley estatal, el empleado podrá usar por lo menos la mitad de las altas por enfermedad acumuladas para cuidar de un miembro enfermo de su familia. Se exige la prueba de incapacidad descrita en el Artículo IX, Sección D para recibir el pago por enfermedad por cuidar a un miembro enfermo de la familia.

SECCIÓN F: La integración de los beneficios por incapacidad o por compensación al trabajador

El pago por el alta por enfermedad no afectará y será en adición a los pagos por incapacidad o de la Compensación al Trabajador. Un empleado con derecho a los beneficios de incapacidad o de compensación al trabajador podrá recibir, con pedido por escrito, en adición a ello, la parte de la baja por enfermedad acumulada igual, pero sin exceder, la ganancia típica de un empleado por su semana normal de trabajo, hasta el máximo de cinco (5) días. Se pagará prontamente el pago de la baja por enfermedad sujeto a la integración con la Compensación por Desempleo por Incapacidad (UCD) o la Compensación al Trabajador (WC), aún si la información acerca de la cantidad exacta del pago por el UCD y del WC no se sabe exactamente.

SECCIÓN G: La baja por enfermedad durante las vacaciones

Un empleado que se lesione o se enferme durante las vacaciones tiene derecho de utilizar la baja por enfermedad no usada, en vez del tiempo de vacaciones, si el empleado ingresa en un hospital y presenta la prueba de admisión a la gerencia del Centro Ecológico al regresar al trabajo.

SECCIÓN H: La cuenta del alta por enfermedad

El Centro Ecológico proporcionará información sobre vacaciones acumuladas y el alta por enfermedad a todo empleado en cada período de pago.

SECCIÓN I: Las citas médicas

Se le reconocerá al empleado la baja por enfermedad ganada cuando las circunstancias hacen imposible una cita con el médico o al dentista en las horas fuera del trabajo. Cuando se necesite una cita durante las horas de trabajo, un empleado, dentro de lo posible, tratará de marcar citas al inicio o al fin de su turno. Se le dará notificación previa de por lo menos cuarenta y ocho (48) horas a la empresa.

***** (MISSING ARTICLES X AND XI)

ARTÍCULO XII: PLANES DE SALUD Y DENTALES DE GRUPO

SECCIÓN A: GAMA

El Centro Ecológico incluirá a los empleados a jornada completa y media jornada que escogen la cobertura del “Plan Comprensivo de Beneficios para la Salud” seleccionado por la mesa directiva del Centro

Ecológico. El Centro Ecológico no cambiará los beneficios actuales que ofrezca cualquier plan de salud sin el consentimiento de la mayoría de los empleados cubierto por este acuerdo. Cualquier propuesta de cambio al plan de salud debe someterse al sindicato por escrito dentro de cuarentiocho (48) horas.

SECCIÓN B: la elegibilidad de los empleados

1. El empleado a jornada completa: tiene que haber trabajado continuamente para el Centro Ecológico por cuarenta (40) o más horas a la semana por un período de sesenta (60) días y sigue trabajando en tal horario.
2. El empleado a media jornada: tiene que haber trabajado continuamente por el Centro Ecológico por veinticuatro (24) o más horas por semana por un período de sesenta (60) días y sigue trabajando en tal horario.
3. El empleado temporal o a llamada: un empleado temporal o a llamada sólo tiene derecho cuando avance a una posición no temporal y se le dará crédito de 50% a sus horas trabajadas como temporal hacia su derecho a los beneficios de salud y dentales.

SECCIÓN C: La cobertura del empleado

El Centro Ecológico pagará el costo del seguro de salud y dental para todos los trabajadores elegibles.

SECCIÓN D: La cobertura media familiar

1. La cobertura de los dependientes: se define como dependiente la esposa, marido, parcerero doméstico registrado, (vea Artículo X, Sección D. 4), e hijos. La cobertura para los dependientes se refiere sólo al seguro de salud.

Se proporcionará dos tercios (2/3) del costo de un dependiente, después de un (1) año de trabajo continuo no temporal o de empleo a media jornada de por lo menos veinticuatro (24) horas por semana. Se proporcionará cobertura completa para el primer dependiente y 2/3 de la cobertura para dos (2) o más dependientes, después de dos (2) años de trabajo continuo a jornada completa o a media jornada. Después de tres (3) años de trabajo continuo a jornada completa o media jornada, se proporcionará cobertura completa para todos los dependientes.

SECCIÓN E: La incapacidad durante la cobertura

El Centro Ecológico continuará con la cobertura de un empleado incapaz de desempeñar las tareas de un trabajo según la determinación de la mesa de apelaciones de la Compensación al Trabajador durante tal incapacidad hasta el máximo de seis (6) meses.

ARTÍCULO XIII: LOS EXÁMENES FÍSICOS Y DE DROGAS

ALCOHOL

SECCIÓN A: El preempleo

Se requieren exámenes médicos y prueba de drogas de todos los nuevos empleados y serán pagados por el Centro Ecológico. Este examen determinará si el empleado está físicamente calificado para desempeñar su trabajo.

SECCIÓN B: En el empleo

Se requieren exámenes médicos periódicos de todos los empleados calificados como conductores de licencia de clase A o B por el Departamento del Transporte (DOT). El Centro Ecológico pagará el costo de esos exámenes exigidos por el DOT de todos los empleados a jornada completa y media jornada durante el curso de su empleo.

La ley federal exige de los conductores de clase A y B pruebas de drogas al azar o de sorpresa. Los empleados que den resultados positivos por drogas o alcohol en una prueba al azar son sujetos a los términos de las directivas sobre el abuso de sustancias del Centro Ecológico (incluido aquí como Muestra A). Según lo exige la ley, todo empleado bajo sospecha de uso de droga y alcohol en el trabajo debe ser sometido a pruebas de drogas y alcohol inmediatamente, con tal que se sigan claramente las directivas sobre sospechas de abuso de sustancias del Centro Ecológico.

Se implementará la póliza de acción disciplinaria por abuso de sustancias en el caso de resultados positivos en la prueba de drogas y alcohol. El Centro Ecológico se reserva el derecho de modificar la póliza del abuso de sustancias según se necesite o si un cambio en las leyes federales, estatales y locales requiere modificación.

ARTÍCULO XIV: ANTIGÜEDAD Y DESTITUCIONES

SECCIÓN A: Antigüedad

1. Definición: conculderdan las partes de este contrato que la antigüedad en la empresa se observará en todas las decisiones relativas a los factores siguientes: destituciones, horas extra, reducción de la fuerza u horas laborales, reorganización, vacaciones, y otros asuntos, salvo disposiciones diversas en este contrato. La antigüedad consiste del tiempo continuado de servicio (número de turnos trabajados) en el Centro Ecológico, si no se aplica esa antigüedad a los primeros sesenta (60)turnos de empleo continuo.
2. La lista de antigüedad: la empresa mantendrá una lista de antigüedad y participará al sindicato una copia actualizada según ocurran los cambios.
3. Transferencia de posesión de la compañía: en la ocurrencia de una compra, transferencia o fusión de compañías, se preservará la antigüedad de los trabajadores bajo este acuerdo.

SECCIÓN B: El despido temporal

En un caso de despido temporal de catorce (14) días o menos, se llevará a cabo la destitución a base de antigüedad y categoría del personal. Los despidos afectarán al empleado en las diversas categorías de personal en el orden siguiente (el reemplazo será en el orden inverso):

1. Temporales
2. Probatorios
3. Todas las otras categorías

Se le ofrecerá a los empleados con antigüedad sujetos a despido, en vez del despido, en el orden de antigüedad, cualquier vacante que proporcione por lo menos la cantidad equivalente de horas y para la cual esté capacitado. Si tal vacante no existe, se le ofrecerá a tal empleado el puesto del empleado menos antiguo en la compañía que le dará por lo menos la cantidad equivalente de horas de trabajo y para el cual esté capacitado.

Se entiende que, para fines de este artículo, un empleado se considerará capacitado si, en el juicio del Centro Ecológico, él/la puede desempeñar las tareas del puesto tras orientación razonable.

La antigüedad será elemento a considerarse según las provisiones arriba si el empleado está cispuesto a aceptar el trabajo ofrecido por el Centro Ecológico.

SECCIÓN D: La reducción de la fuerza laboral y horas

El Centro Ecológico notificará y se reunirá con el sindicato tocante a cualquier reducción de la fuerza laboral o reducción de las horas disponibles de trabajo antes de la implementación de la reducción de horas o posiciones. La gerencia se reserva el derecho de reducir la fuerza laboral o el número de horas de trabajo sin la aprobación del sindicato. En la ocurrencia de una reducción de la fuerza laboral o de horas disponibles de trabajo, a pedido del sindicato o del Centro Ecológico, las partes investigarán la viabilidad de compartir el trabajo entre los empleados y podrán, de mutuo acuerdo, instituir un arreglo compartiendo el trabajo.

SECCIÓN E: El estado del empleo

Después de un período de sesenta (60) turnos de empleo, se determinará el tiempo acumulado de servicio en una renuncia voluntaria, destitución por justa causa, doce (12) meses consecutivos de despido sin revocación de una posición regular, o doce (12) meses consecutivos de enfermedad. En el caso de romperse el tiempo acumulado de servicio, se considerará al empleado, al volver a ser empleado, como nuevo empleado.

SECCIÓN F: La indemnización

En el caso de despido permanente (eliminación de puestos), debido a la falta de trabajo, el Centro Ecológico le brindará al empleado la indemnización de una (1) semana de pago por cada año de servicio hasta el máximo de seis (6) semanas de pago. Se requiere un mínimo de un (1) año de servicio para calificar y los años parciales de más de un año de servicio serán calculados.

ARTÍCULO XV: LOS UNIFORMES, IMPERMEABLES Y

ZAPATOS DE TRABAJO

SECCIÓN A: Los uniformes y los zapatos de trabajo

El Centro Ecológico proporcionará compensación anual de \$250 para la compra de calzado adecuado y de pantalones uniformes aprobados por la gerencia para cada empleado que trabaja por lo menos veinticuatro (24) horas a la semana tras el período probatorio. Los pagos se darán dos veces al año - \$ 125 en enero y \$ 125 en julio. Deben estar empleados los trabajadores cuando se dan los pagos y si el empleado renuncia dentro de treinta (30) días de recibir el pago, el empleado debe devolver 100% de la cantidad a la empresa. Se dará seis (6) camisas uniformes a los empleados a jornada completa. Los empleados a media jornada recibirán camisas anualmente en una cantidad equivalente a la cantidad de días regulares de trabajo por semana.

SECCIÓN B: El equipo de impermeable y de seguridad.

El Centro Ecológico les brindará impermeables a los empleados . Se reemplazarán los impermeables según se necesite sin pasar de un equipo al año. El Centro Ecológico dará también guantes, gafas y chalecos de seguridad y tapones para los oídos según la necesidad.

Los empleados serán responsables por guardar y mantener estos artículos. En el caso de pérdida o maltrato, el empleado se responsabiliza de reemplazarlos. Los empleados comprarán los artículos de acuerdo con las directivas y especificaciones del Centro Ecológico y deben usar equipo protector durante las horas de trabajo, inclusive los impermeables durante los días de lluvia. Los trabajadores a llamada y temporales no recibirán compensación por zapatos de trabajo hasta después del período probatorio, como empleado a media jornada o como empleado a jornada completa.

ARTÍCULO XVI: LA VIOLACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS & LA ACCIÓN DISCIPLINARIA

SECCIÓN A: Las reglas y procedimientos

El Centro Ecológico espera desempeño competente y profesional de parte de todos sus empleados y agentes, inclusive un comportamiento de acuerdo con el Manual de Seguridad y Operaciones, y servicio de calidad al cliente. Las reglas estarán expuestas visiblemente para los empleados y se repetirán verbalmente cada cuando durante las reuniones semanales de operaciones.

SECCIÓN B: Acción disciplinaria

Se se falla en obedecer a las reglas del Centro Ecológico y las directivas de la gerencia, inclusive al Manual de Seguridad y Operaciones, se seguirán los procedimientos esbozados en la Carta de Acciones Disciplinarias (aquí agregado como Muestra B) agregada.

Por infracciones no mencionadas especificadas en la Carta de Acciones Disciplinarias, el comité de quejas se reunirá y tendrá discreción para emitir avisos orales y escritos y suspender el empleado por un período no mayor de cinco (5) días. Si el comité de quejas no llega al consenso en un tema disciplinario, la gerencia tiene el derecho de emitir acción disciplinaria de manera consistente con infracciones semejantes.

Cualquier trabajador podrá apelar una acción disciplinaria a través del procedimiento de quejas descrito en el Artículo XVIII.

SECCIÓN C: Los términos de la acción disciplinaria

Los avisos verbales y escritos por infracciones menores quedarán fichados seis (6) meses, todas las referencias al dicho aviso verbal y escrito se sacarán de las fichas del Centro Ecológico, excuyéndose los documentos exigidos por la ley, y no se usarán para ningún fin. Si una segunda infracción menor ocurre dentro de seis (6) meses, ambas infracciones quedarán en la ficha hasta que pasen seis (6) meses sin infracción. Las infracciones mayores que incluyan accidentes quedarán en la ficha indeterminadamente y se usarán en referencias para determinar acción disciplinaria progresiva que podrá llegar a la destitución.

SECCIÓN D: El conductor a prueba

Todos los empleados clasificados como conductores deben tener una licencia válida de clase A o B y ser aceptados por el seguro del Centro Ecológico. Todos los conductores con licencias suspendidas por puntos deben notificarle a la gerencia inmediatamente. Se hará esfuerzos para emplear a conductores descalificados en puestos fuera del volante, pero no hay garantías de continuación empleo. Si el empleado no tiene derecho al seguro del Centro Ecológico, o si su licencia ha sido suspendida por más de treinta (30) días, y no es apropiada ni es disponible ninguna posición alejada del volante, su empleo se terminará. Tendrá derecho a la indemnización a mitad de la tasa del despido descrito en el Artículo XI, Sección F. Si un empleado capacitado para conductor comercial deja de notificarle a la gerencia del Centro Ecológico que se suspendió su licencia se enfrentará con acción disciplinaria.

ARTÍCULO XVII: EL ANUNCIO Y OCUPACIÓN DE LAS

VACANTES

SECCIÓN A: Los anuncios

Los puestos bajo este acuerdo que se desocuparon o acaban de crearse se anunciarán en el tablero de anuncios de los empleados por diez (10) días de trabajo.

SECCIÓN B: La preferencia en la ocupación de vacantes

Los empleados a jornada completa, media jornada o jornada reducida trabajando por el Centro Ecológico pueden solicitar para puestos creados y tendrán preferencia para ocupar tales puestos a base de antigüedad, con tal que esté calificado el empleado para llenar el puesto.

SECCIÓN C: Entrenamiento

Podrá haber entrenamiento para puestos que requieran más capacitación para empleados que demuestren aptitud e interés y posean las calidades mínimas para la posición.

ARTÍCULO XVIII: AJUSTE Y ARBITRAJE

SECCIÓN A: El procedimiento para las quejas

Los empleados tramitando una queja deben consultar al representante arbitral local o autorizado por el sindicato dentro de setenta y dos (72) horas. El representante del taller local o representante del sindicato y el empleado se reunirán con el gerente de operaciones. Si el empleado no obtiene satisfacción con el problema, debe mandarse una queja por escrito al gerente de operaciones solicitando una reunión del comité de quejas para discutir el tema. Luego el gerente de operaciones dispondrá una reunión que tome lugar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes (el marco del tiempo puede extenderse por consenso mutuo escrito.)

Si no se resuelve la queja con la reunión del comité de quejas, las partes harán uso de los servicios de Servicios de Solución de Disputas de Berkeley (BDRS) para fines de mediación de la disputa. El costo lo pagarán en partes iguales el sindicato y el Centro Ecológico. Si aún no se resuelve la queja con la/s reunión/es con el BDRS, un arbitraje conducido por un árbitro imparcial decidirá la queja. La decisión del árbitro imparcial será definitiva y obligatoria para las partes.

SECCIÓN B: El árbitro

Se escogerá un árbitro de acuerdo mutuo entre el sindicato y el Centro Ecológico. Los gastos de todo arbitraje serán iguales para el sindicato y el Centro Ecológico. Sin embargo cada parte soportará sus gastos de la representación y testigos.

SECCIÓN C: El período de libertad bajo prueba

Un empleado podrá ser despedido sin recurso al procedimiento de quejas durante los primeros sesenta (60) turnos de empleo, a menos que tal despido viole cualquiera de los términos de este contrato, en el cual caso se utilizará el procedimiento de quejas.

SECCIÓN D: Justa causa

El Centro Ecológico tendrá el derecho de liberar o evaluar acción disciplinaria por justa causa. La Carta de Acción Disciplinaria agregada aquí (Muestra B) expone una lista no exclusiva de infracciones que constituyen causa justa.

Un empleado puede solicitar un representante del sindicato a una reunión con la gerencia del Centro Ecológico. Además, el Centro Ecológico le notificará por adelantado al empleado si una reunión solicitada podrá resultar en suspensión o despido del empleado.

SECCIÓN E: El registro personal

1. Acceso al registro personal: el empleado y/o representante del empleado y/o representante del sindicato, si autorizados por escrito por el empleado, pueden examinar cualquier aviso escrito, evaluaciones formales, o registro escrito de un aviso oral emitido después de la fecha de la ratificación de este acuerdo respecto dicho empleado. Tal material no está sujeto al procedimiento de quejas a menos que resulte en él o se basa en él para apoyar acción disciplinaria futura. El empleado puede poner en el registro comentarios escritos tocante a tal material dentro de dos (2) semanas del tiempo de la inspección.

El personal autorizado representante del sindicato debe poder, al paso dos del procedimiento de quejas o más tarde, bajo pedido del Centro Ecológico (gerente), inspeccionar el material adecuado en el registro personal que esté relacionado a una alegada infracción del contrato, se se presenta al Centro Ecológico el permiso escrito del empleado. En un arbitraje, el Centro Ecológico no someterá ningún material mencionado, que le ha negado al sindicato el derecho de inspección.

2. Cambios en el registro personal: en cualquier caso en que se llegó a un acuerdo entre el Centro Ecológico y el sindicato para hacer revisiones en el registro personal, el sindicato podrá, a pedido del Centro Ecológico, inspeccionar tal registro personal.

SECCIÓN F: Notificación al sindicato del IWW

El Centro Ecológico mandará por correo o por fax copias de todos los documentos tocantes a cualquier aviso (verbal o escrito), suspensiones, o despidos dados a los empleados para el sindicato (vea la Carta de Acciones Disciplinarias para detalles) dentro de cuarenta y ocho (48) horas de tal acción, excluyéndose feriados feriados y fines de semana. El sindicato tiene catorce (14) días civiles a partir de la fecha de la estampilla de la notificación para registrar una queja escrita a favor de un empleado y solicitar una reunión del Centro Ecológico.

ARTÍCULO XIX: REVELACIÓN Y ADVERSIDAD FINANCIERA

SECCIÓN A: Revelación presupuestaria

El Centro Ecológico acepta una apertura presupuestaria total con el sindicato y le proporcionará al sindicato una copia del presupuesto de cada año dentro de siete (7) días con pedido.

SECCIÓN B: Adversidad financiera

Si, durante la vigencia de este acuerdo, el Centro Ecológico está seriamente y adversamente afectado con los cambios en los contratos con la ciudad de Berkeley, competencia con intentos de reciclaje particulares o municipales, u otras dificultades financieras, el sindicato concuerda con reunirse con el Centro Ecológico para discutir maneras de encarar esa adversidad financiera y qué modificaciones y aplazamientos se harán, sujetas a acuerdo mutuo.

ARTÍCULO XX: EL PLAN DE JUBILACIÓN

El Centro Ecológico les ofrece a todos los empleados no temporales de empleo continuo por lo menos noventa (90) días civiles y les da la opción de participar en un plan de contribución para la jubilación de los empleados. El empleado tiene la opción de contribuir con salarios (con impuestos prepagados) hacia su cuenta particular para fines de jubilación. El Centro Ecológico no contribuye hacia la cuenta del empleado a estas alturas.

ARTÍCULO XXI: LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO

Salvo provisiones aquí incluidas, este acuerdo entrará en vigor el 1o. de enero de 2.000 y seguirá vigente sin cambio, añadidos, o enmiendas hasta el 31 de marzo de 2.003. Si no se realiza un nuevo acuerdo antes del 31 de marzo de 2.003 o en ninguna fecha de aniversario a seguir, las partes pueden, de acuerdo mutuo, extender el acuerdo existente.

ARTÍCULO XX: REVISTA ESPECIAL

Ambos el sindicato y/o la empresa pueden solicitar una reunión dos(2) meses después de un añadido de cualquier material nuevo a las tareas de recolección regular de las calles del Centro Ecológico, o inmediatamente después del primer día de cada año, si el cambio de porcentaje del Índice de Precio para el Consumidor del año anterior – fin de diciembre para San Francisco-Oakland-SanJosé excede el 5%, para discutir cambios, añadidos, o enmiendas posibles a este contrato. Además, la gerencia concuerda con llevar a cabo una investigación trimestral del tiempo del trabajo basada en el tiempo total agregado en ruta dividido por el número total de turnos trabajados en el trimestre entero. Si el total de turnos trabajados sobrepasa el tiempo de trabajo del mismo trimestre del año anterior de 15%, ambos sindicato y empresa podrán reunirse lo más pronto posible para discutir cambios, añadidos, o enmiendas a este contrato. Se debe llegar a consenso mutuo para que se haga cualquier modificación del acuerdo; en caso contrario, el acuerdo seguirá vigente sin cambio, añadido o enmienda.

ARTÍCULO XXIII: EL SINDICATO COMO PARTE INTERESADA

El sindicato les exigirá a los miembros que cumplan con los términos de este acuerdo. Las partes concuerdan en que el mantenimiento de una relación constructiva y apacible entre el sindicato, la empresa y los empleados requiere que el establecimiento y uso cooperativo de la maquinaria que ofrece este contrato para la discusión y decisiones sobre quejas y disputas, y que le quitaría mérito a esta relación si los empleados individualmente o en grupo, como individuos o como grupo, buscaran la interpretación o aplicación de este contrato de su propia iniciativa o responsabilidad. Ningún trabajador en particular puede iniciar procedimiento alguno de arbitraje o proceder a confirmar o anular un fallo.

ARTÍCULO XXIV: CLÁUSULA DE SALVAGUARDIA

Si cualquier término, provisión o condición de este contrato se declara ilegal o en infracción de la ley en un juicio final, las partes se congregarán en un esfuerzo para concordar con sustituciones adecuadas al caso, y si no llegan a coincidir, la misma se considerará una queja y se someterá a arbitraje de acuerdo con las reglas del arbitraje aquí contenidas. Las partes le instruirán al árbitro que es su intención que en ese evento la esencia y el espíritu de las provisiones así consideradas ilegales deben mantenerse hasta el punto permitido por la ley. Por consiguiente, si cualquiera de las disposiciones de este acuerdo se adjudican ilegales, o en infracción de cualquier ley vigente, ninguna otra porción, disposición o artículo de este acuerdo será invalidado ni tal adjudicación librerá a ninguna de las partes de sus derechos y responsabilidades de las partes, excepto si la misma resulta ser ilegal o en infracción de la ley.

A SEGUIR, COMO TESTIGOS, las partes abajo firmantes debidamente autorizadas a hacerlo, han ejecutado este acuerdo es 5 de abril del año 2.000.

PARA EL SINDICATO DE LOS TRABAJADORES
INDUSTRIALES DEL MUNDO

PARA EL CENTRO ECOLÓGICO

-

