

ACUERDO NACIONAL MAESTRO DE UNITED PARCEL SERVICE



**Para el período desde el 1 de agosto
de 2023 hasta el 31 de julio de 2028**



ACUERDO NACIONAL MAESTRO DE UNITED PARCEL SERVICE

**Para el período desde el 1 de agosto
de 2023 hasta el 31 de julio de 2028**



ÍNDICE

Título	Página
ACUERDO NACIONAL	1
ARTÍCULO 1. PARTES DEL ACUERDO.....	1
Sección 1. Operaciones que cubre el Acuerdo	1
Sección 2. Empleados que cubre el Acuerdo	2
Sección 3. Transferencia del título o participación de la compañía..	2
Sección 4.	3
ARTÍCULO 2. ALCANCE DEL ACUERDO.....	4
Sección 1. Unidad de negociación única	4
Sección 2. Cláusulas adicionales	4
ARTÍCULO 3. RECONOCIMIENTO, UNIONIZACIÓN Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS	5
Sección 1. Reconocimiento	5
Sección 2. Unionización y cuotas.....	6
Sección 3. Deducción de cuotas y Comité Conjunto sobre Cuotas ..	7
Sección 4. Asignaciones de trabajo	10
Sección 5.	10
Sección 6.	10
Sección 7. Supervisores que trabajan	10
ARTÍCULO 4. DELEGADOS	12
ARTÍCULO 5. CONDICIONES SANITARIAS.....	15
ARTÍCULO 6.	16
Sección 1. Acuerdos de contratos adicionales.....	16
Sección 2. Reducción de la semana laboral.....	16
Sección 3. Equipo nuevo	17
Sección 4. Cambio tecnológico	17
Sección 5. Capacitación por horas.....	19
Sección 6. Tecnología y disciplina	20
ARTÍCULO 7. MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS LOCALES Y DE LAS ÁREAS	22
ARTÍCULO 8. PROCEDIMIENTO NACIONAL DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS	23
Sección 1.....	23
Sección 2. Paros laborales	24
Sección 3.....	24
Sección 4.....	26
Sección 5.....	27
Sección 6.....	27
Sección 7.....	28
ARTÍCULO 9. PROTECCIÓN DE DERECHOS	30
Sección 1. Piquetes	30

Sección 2. Bienes impactados	30
Sección 3.	30
Sección 4.	31
Sección 5. Querellas	31
ARTÍCULO 10. PÉRDIDAS Y DAÑOS	31
Sección 1.	31
Sección 2.	32
Sección 3.	34
ARTÍCULO 11. HORARIOS LABORALES DE FIN DE SEMANA	35
Sección 1. Proceso de recategorización	35
ARTÍCULO 12. POLÍGRAFO/RELOJES REGISTRADORES	36
ARTÍCULO 13. PASAJEROS	37
ARTÍCULO 14. RECLAMACIONES DE COMPENSACIÓN	38
Sección 1.	38
Sección 2. Trabajo alternativo temporal	39
Sección 3. Empleados con discapacidad permanente	41
Sección 3.1.	42
ARTÍCULO 15. CLÁUSULA MILITAR.....	42
Sección 1. Derechos de USERRA	42
Sección 2. Restablecimiento de vacaciones.....	43
Sección 3. Notificación de licencia.....	44
Sección 4. Derechos de transferencia conyugal.....	44
ARTÍCULO 16. LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO	45
Sección 1.	45
Sección 2.	45
Sección 3. Pérdida de la licencia.....	46
Sección 3.1 Licencia sin goce de sueldo.....	46
Sección 3.2 Trabajo alternativo (Salvo alcohol/sustancias reguladas)	47
Sección 3.3 Trabajo alternativo (alcohol/sustancias reguladas)	47
Sección 3.4 Calificación de CDL.....	48
Sección 4. Licencia por maternidad y paternidad	48
Sección 5. Programa de rehabilitación: Licencia sin goce de sueldo.....	49
Sección 6. Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA).....	51
Sección 7. Discapacidad.....	52
ARTÍCULO 17. TIEMPO PAGO	52
ARTÍCULO 18. EQUIPOS DE SALUD Y SEGURIDAD, ACCIDENTES E INFORMES	55
Preámbulo.....	55
Sección 1. Derechos de los empleados: Equipos, vehículos y condiciones.....	56
Sección 2. Informes de vehículos y equipos fuera de servicio	57

Sección 3. Accidentes e Informes.....	58
Sección 4. Asientos.....	60
Sección 5. Parasoles.....	60
Sección 6. Calefacción de las Instalaciones	60
Sección 6.1 Contaminación del aire interno	61
Sección 7. Configuración de remolques	61
Sección 8. Radios.....	61
Sección 8.1 Conductores distraídos	62
Sección 8.2 Empleados que no conducen.....	62
Sección 9. Neumáticos.....	62
Sección 10. Amortiguadores.....	62
Sección 11. Espejos	63
Sección 12. Plataformas móviles	63
Sección 13. Sistema de escape.....	63
Sección 14. Vehículos de reparto de paquetes y otros vehículos	63
Sección 14.1 Seguridad del Conductor.....	65
Sección 15. Calentadores y descongeladores	66
Sección 16. Reducción de ruido	66
Sección 17. Integridad de los Vehículos	66
Sección 18. Vehículos y Equipos de Seguridad Personal	66
Sección 19. Calificaciones de los equipos.....	67
Sección 19.1. Áreas Administrativas.....	67
Sección 20. Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT ..	67
Sección 20.1 Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT: Temas de Seguridad, Salud y Equipos	67
Sección 20.2: Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad de UPS/IBT	68
Sección 20.3 Comité de Condiciones Climáticas.....	68
Sección 20.4 Comités de Salud y Seguridad	69
Sección 21. Programa de gestión de materiales peligrosos	71
Sección 22. Gestión de paquetes incompatibles	73
Sección 23. Responsabilidad de la Unión	73
Sección 24. Salida.....	73
Sección 25. Seguridad de las instalaciones	73
Sección 26. Dispositivos de grabación	74
Sección 27. Prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el calor.....	74
ARTÍCULO 19. PUBLICACIONES	75
ARTÍCULO 20. TARIFAS DE EVALUACIÓN E IDENTIFICACIÓN	76
Sección 1. Evaluaciones requeridas.....	76
Sección 2. Evaluación de regreso al trabajo	76
Sección 3. Procedimiento de un Tercer Médico.....	76

Sección 4. Conductor descalificado: trabajo alternativo	77
Sección 5. Identificación	77
ARTÍCULO 21. ACTIVIDAD DE LA UNIÓN	78
ARTÍCULO 22. EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO CON TURNOS COMBINADOS Y DE MEDIO TIEMPO	78
Sección 1	78
Sección 2	78
Sección 3	79
Sección 4	79
Sección 5. Salarios	80
Sección 6. Transferencia de empleados de medio tiempo	82
Sección 7. Derechos a beneficios	83
Sección 8. Empleados de medio tiempo de UPS Cartage Services, Inc. (CSI)	83
ARTÍCULO 23. CESE DE LA RELACIÓN LABORAL	83
ARTÍCULO 24. PRIVILEGIOS DE INSPECCIÓN	83
ARTÍCULO 25. DIVISIBILIDAD Y AHORROS	84
ARTÍCULO 26. COMPETENCIA	84
Sección 1	84
Sección 2	89
Sección 3	89
Sección 4. Surepost	90
Sección 5. Horas de servicio del DOT	92
ARTÍCULO 27. REAPERTURA DE EMERGENCIA	92
ARTÍCULO 28. ACCIÓN DE SIMPATÍA	93
ARTÍCULO 29.	93
Sección 1. Servicio de jurado	93
Sección 2. Licencia por funeral	95
Sección 3. Plan de ahorro de impuestos diferidos 401(k)	96
Sección 4. Feriado de Martin Luther King Jr.	96
ARTÍCULO 30. DISPUTAS JURISDICCIONALES	96
ARTÍCULO 31. EMBARGOS	97
ARTÍCULO 32. SUBCONTRATACIÓN	98
ARTÍCULO 33. COSTO DE LA VIDA (COLA)	98
ARTÍCULO 34. SALUD Y BIENESTAR Y PENSIONES	100
Sección 1	100
Sección 2. TeamCare	112
Sección 3. Cobertura de salud y pensiones de CSI	113
Sección 4. Reasignaciones de Contribuciones/Salarios	113
Sección 5. Plan de salud sustituto	114

ARTÍCULO 35. FIANZA DEL EMPLEADO, LICENCIA, PRUEBAS DE SUSTANCIAS Y ALCOHOL.....	114
Sección 1. Fianza y/o comparecencia del empleado ante el tribunal	114
Sección 2. Suspensión o revocación de licencia	115
Sección 3. Pruebas de sustancias controladas	115
Sección 3.1 Empleados que deben hacerse las pruebas	116
Sección 3.2 Pruebas	116
Sección 3.3 Pruebas de detección	117
Sección 3.4 Pruebas de confirmación.....	117
Sección 3.5 Pruebas de laboratorio.....	119
Sección 3.6 Tipos de pruebas requeridas	119
Sección 3.7 Pruebas de precalificación	119
Sección 3.8 Pruebas de causa razonable.....	119
Sección 3.9 Pruebas de drogas posteriores al accidente.....	120
Sección 3.10 Pruebas aleatorias.....	121
Sección 3.11 Notificación.....	122
Sección 3.12 Rehabilitación y pruebas después del regreso al trabajo/SAP y deberes del Empleador	123
Profesional en Abuso de Sustancias (SAP)	124
Responsabilidades del Empleador	125
Sección 3.13 Acción disciplinaria	125
Sección 3.14 Preparación para la prueba	127
Sección 3.15 Procedimientos de recolección de muestras.....	127
Sección 3.16 Preparativos para el envío de muestras.....	131
Sección 3.17 Oficial de Revisión Médica	131
Sección 3.18 Determinación de MRO	133
Sección 3.19 Conservación de registros.....	133
Sección 3.20 Divulgación de información sobre pruebas de drogas	133
Sección 3.21 Tiempo pagado	134
Sección 4. Pruebas de alcohol	135
Sección 4.1 Empleados que deben hacerse las pruebas	135
Sección 4.2 Pruebas	135
Sección 4.3 Pruebas de detección	136
Sección 4.4 Pruebas de confirmación	136
Sección 4.5 Tipos de pruebas requeridas	136
Sección 4.6 Pruebas de causa razonable	137
Sección 4.7 Pruebas de alcohol posteriores al accidente	137
Sección 4.8 Pruebas aleatorias: Selección aleatoria de empleados	139
Sección 4.9 Notificación	140

Sección 4.10 Rehabilitación y pruebas después del regreso al trabajo	140
Sección 4.11 Disciplina.....	141
Sección 4.12 Preparación para la prueba	143
Sección 4.13 Procedimientos de prueba de muestras	144
Sección 4.14 Profesional en abuso de sustancias (SAP)	145
Sección 4.15 Conservación de registros	146
Sección 4.16 Divulgación de Información sobre pruebas de alcohol	147
Sección 4.17 Tiempo pagado	147
ARTÍCULO 36. NO DISCRIMINACIÓN	148
ARTÍCULO 37. GESTIÓN DE RELACIONES CON LOS EMPLEADOS	148
Sección 1.	148
Sección 2.	153
Sección 3.	153
ARTÍCULO 38. CAMBIO DE OPERACIONES.....	154
Sección 1.	154
Sección 2.	157
ARTÍCULO 39. TALLER DE REPARACIÓN DE REMOLQUES .	157
Sección 1. Reconocimiento.....	157
Sección 2. Categorías de Empleados	158
Sección 3. Tarifas de salario por categoría	158
Sección 4. Salud y bienestar.....	159
Sección 5. Pensiones	159
Sección 6. Jerarquía.....	159
Sección 7. General.....	160
Sección 8. Movimiento de equipos.....	160
Sección 9. Enmiendas	160
Sección 10. Instalaciones de pintura y carrocería	161
Sección 11. Programa de capacitación.....	161
Sección 12.....	161
Sección 13. Trailer Conditioners, Inc.	161
ARTÍCULO 40. OPERACIÓN AÉREA	162
Preámbulo	162
Sección 1. Conductores aéreos	162
Sección 2. Caminantes Aéreos	169
Sección 3. Operaciones de los centros y pasarelas aéreas	170
Sección 4. Horas de inicio para los conductores de traslado aéreo y alimentador aéreo	174
Sección 5. Procedimiento de querellas	174

Sección 6. Salarios	174
ARTÍCULO 41. EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO.....	177
Sección 1. Aumentos salariales de tiempo completo	177
Sección 2. Progresión salarial de tiempo completo.....	178
Sección 3. Salarios internos de tiempo completo	179
Sección 4. Empleados de tiempo completo de UPS CSI TCI y Challenge Air Cargo	180
Sección 5. Progresión de mecánicos.....	180
ARTÍCULO 42. UNIFORMES.....	181
ARTÍCULO 43. SERVICIOS ESPECIALES.....	181
Sección 1. Protección laboral	181
Sección 2. Operaciones de equipos dormitorio	182
Sección 3. Tarifas por distancia recorrida	187
Sección 4. Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales	187
Directrices de servicios especiales para conductores por distancia recorrida con escalas, par de ciudades y equipos dormitorio de UPS	188
ARTÍCULO 44. MANEJO DE PAQUETES DE SERVICIO DE MÁS DE 70 LIBRAS	195
Sección 1. Manejo de paquetes en el área	196
Sección 2. Identificación de paquetes.....	197
Sección 3. Procedimientos internos de manejo de paquetes	197
ARTÍCULO 45. DURACIÓN	198
Sección 1.....	198
Sección 2.....	199
Sección 3.....	199
Sección 4.....	199
Memorando de Entendimiento	201
CARTA DE ACUERDO	202

ACUERDO NACIONAL MAESTRO DE UNITED PARCEL SERVICE

**Para el período desde:
el 1 de agosto de 2023 hasta el 31 de julio de 2028**

y cubre:

operaciones en, entre y sobre todos los estados, territorios y posesiones de los Estados Unidos y operaciones hacia y desde todo el territorio contiguo. UNITED PARCEL SERVICE, INC., Corporación de Ohio, y Corporación de Nueva York, en sus operaciones de transporte común en lo sucesivo denominada “Empleador”, y el COMITÉ NACIONAL DE NEGOCIACIÓN DE TEAMSTERS UNITED PARCEL SERVICE en representación de las uniones locales afiliadas a la INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS, y la Unión Local N.º _____ cuya Unión Local está afiliada a la INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS, acuerdan regirse por los términos y condiciones del presente Acuerdo. United Parcel Service Cartage Services, Inc. (“CSI”) y UPS Latin America, Inc. también son parte del presente Acuerdo según se especifica en el Acuerdo Suplementario de Recolección y Entrega de Carga (“Suplemento P&D”) y en el Suplemento de Challenge Air Cargo, respectivamente.

ARTÍCULO 1. PARTES DEL ACUERDO

El Empleador y la Unión adoptan este Artículo y celebran el presente Acuerdo con la intención mutua de preservar y proteger las oportunidades de trabajo y empleo para los empleados contemplados en el presente Acuerdo. No se subcontratará, transferirá, arrendará, cederá ni traspasará ningún trabajo de la unidad de negociación, salvo lo dispuesto en el presente Acuerdo.

Sección 1. Operaciones que cubre el Acuerdo

La celebración de este Acuerdo por parte del Empleador abarcará a todos los empleados del Empleador en la unidad de negociación en cualquier centro existente, nuevos centros, nuevos talleres de reparación de remolques, nuevas operaciones de centros y pasarelas aéreas, nuevos edificios y cualquier otra nueva operación del Empleador dentro de la jurisdicción de la Unión Local signataria de este Acuerdo según lo

Artículo 1

determine o pueda determinar la International Brotherhood of Teamsters, con respecto a salarios, horarios y otras condiciones de empleo.

Sección 2. Empleados que cubre el Acuerdo

Se entenderá que los empleados contemplados en este Acuerdo son, cuando ya estén reconocidos, los conductores de alimentadores, conductores de reparto de paquetes, clasificadores, cargadores, descargadores, porteros, oficinistas, empleados de mostrador de atención al cliente, mecánicos, personal de mantenimiento (mantenimiento de edificios), lavacoches, empleados de United Parcel Service en la operación aérea del Empleador y, en la medida permitida por la ley, empleados en las operaciones de exportación e importación que realicen tareas de carga y descarga, y otros empleados del Empleador para los cuales una Unión Local signataria sea o pueda llegar a ser el representante de negociación. Los empleados de CSI y UPS Latin America, Inc. también están cubiertos por este Acuerdo según se especifica en el Suplemento P&D y en el Suplemento de Challenge Air Cargo, respectivamente.

Además, a partir del 1 de agosto de 1987, el Empleador reconoció como miembros de la unidad de negociación a los oficinistas asignados a operaciones de centros de paquetería, operaciones de centros de distribución y/u operaciones de centros aéreos cuya tarea implique la manipulación y el progreso de la mercancía, después de que se haya presentado a United Parcel Service para efectuar la entrega. Estos puestos abarcan: empleados de devolución de paquetes, empleados de direcciones erróneas, empleados de sala de tarjetas postales, empleados de daños, empleados de reempaque y empleados de devolución de centros y centros aéreos. Este Acuerdo también regula las clasificaciones contempladas en el Artículo 39, Taller de reparación de remolques. A partir del 1 de febrero de 2003 a más tardar, el Empleador reconoce como miembros de la unidad de negociación a los empleados de FDC/ODC, auditores internacionales, empleados de “etiqueta inteligente” y auditores de ingresos que trabajan en las instalaciones de operaciones.

Sección 3. Transferencia del título o participación de la compañía

El presente Acuerdo será vinculante para las partes, sus sucesores, administradores, albaceas y cesionarios. En caso de que una operación completa, o una parte de la misma, o los derechos únicamente, se vendan, arrienden, transfieran o asuman mediante venta, transferencia, arrendamiento, cesión, administración judicial o procedimiento de quiebra, dicha operación o el uso de dichos derechos continuarán sujetos a los términos y condiciones del presente Acuerdo, durante la vigencia del mismo.

Artículo 1

En la venta, transferencia o arrendamiento de uno o varios recorridos individuales, o de derechos únicamente, prevalecerán las disposiciones específicas del presente Acuerdo. Queda entendido por la presente Sección que las partes no venderán, arrendarán o cederán dichos recorridos o derechos a un tercero para eludir el presente Acuerdo.

En caso de que el Empleador no exija que el comprador, el cesionario o el arrendatario acepten asumir las obligaciones de este Acuerdo, el Empleador (incluyendo sus socios) será responsable ante la Unión Local y ante los empleados amparados por todos los daños (incluyendo de manera enunciativa mas no limitativa daños monetarios) sufridos como resultado de dicha omisión de exigir la asunción de los términos de este Acuerdo hasta su fecha de vencimiento, pero no será responsable después de que el comprador, el cesionario o el arrendatario hayan aceptado asumir las obligaciones de este Acuerdo. El Empleador notificará la existencia de este Acuerdo a cualquier comprador, cesionario, arrendatario, asignatario, etc., de la operación que cubre este Acuerdo o cualquier parte del mismo, incluyendo únicamente los derechos. Dicha notificación se hará por escrito, con copia a la Unión Local, en el momento en que el vendedor, cedente o arrendador celebre un contrato o transacción según lo aquí descrito. El Comité Nacional de Negociación de Teamsters United Parcel Service y las Uniones Locales implicadas también serán informados de la naturaleza exacta de la transacción, sin incluir los detalles financieros.

Sección 4.

El Empleador acuerda que será una infracción de esta Sección si éste, cualquier afiliada, o cualquier otra entidad bajo su control inicia un negocio de manera que se dupliquen las operaciones de transporte común del Empleador según se definen en el Artículo 1 en cualquier área. A los efectos de esta Sección, se entiende por afiliada cualquier entidad que sea propiedad, esté gestionada o controlada por el Empleador o su empresa matriz. Esta Sección también abarcará a una entidad si el Empleador o su empresa matriz mantienen el derecho último de controlar o aprobar una decisión de dicha entidad.

El Empleador asumirá la responsabilidad financiera de todas las pérdidas resultantes de una infracción de esta Sección.

Artículo 2

ARTÍCULO 2. ALCANCE DEL ACUERDO

Sección 1. Unidad de negociación única

Todos los empleados que cubre este Acuerdo Maestro y los varios Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas del mismo constituirán una (1) unidad de negociación. La impresión de este Acuerdo Maestro y los mencionados Suplementos, Cláusulas Adicionales y/o Adendas en acuerdos separados es únicamente para su conveniencia y no tiene la intención de crear unidades de negociación separadas.

En la medida prevista por la ley, este Acuerdo se aplicará a todas las adiciones y extensiones subsiguientes de las operaciones actuales de transporte común del Empleador y a las operaciones recientemente establecidas del Empleador que se utilicen como parte de dichas operaciones actuales del Empleador, sin evidencia adicional de representación de la Unión de los empleados involucrados (siempre y cuando las operaciones recientemente adquiridas del Empleador, que no se utilicen como parte de dicha operación actual de transporte común del Empleador, no se consideren adiciones o extensiones de las operaciones del Empleador). Si el Empleador adquiere un negocio de transporte común relacionado, en la medida en que lo permita la ley, este reconoce al Comité Nacional de Negociación de Teamsters UPS como representante de negociación y se reunirá para determinar qué Suplemento aplicable contempla a esos empleados, y negociará una nueva Adenda que cubra los términos económicos si los Suplementos actuales no contemplan las nuevas clasificaciones laborales, o, si existe un acuerdo colectivo de trabajo vigente para los empleados adquiridos, entonces ese acuerdo continuará según sus términos hasta su vencimiento.

Sección 2. Cláusulas adicionales

Los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas actuales seguirán en vigor.

Todo nuevo Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, o los cambios a los Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas o en la afiliación contractual de cualquier Unión Local contemplada en este Acuerdo deben presentarse al Comité Nacional Conjunto de Negociación para su revisión y aprobación. De no ser aprobado por el Comité, dicho Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda será nulo y sin efecto.

Cualquier condición inferior que figure en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda será sustituida por las condiciones contenidas en el presente Acuerdo Maestro. No obstante, salvo que se indique específicamente lo contrario en el Acuerdo Maestro, ninguna disposición de este Acuerdo Maestro privará a ningún empleado de ninguna prestación superior que figure en su Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda.

ARTÍCULO 3. RECONOCIMIENTO, UNIONIZACIÓN Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS

Sección 1. Reconocimiento

(a) El Empleador reconoce y acepta que el Comité Nacional de la Unión y las Uniones Locales afiliadas a la International Brotherhood of Teamsters son los representantes exclusivos de todos los empleados del Empleador bajo las categorías cubiertas. Los empleados y las Uniones que cubre este Acuerdo Maestro y los varios Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas del mismo constituirán una (1) unidad de negociación.

(b) Cuando el Empleador necesite empleados adicionales, dará igualdad de oportunidades a la Unión frente a todas las demás fuentes para que proporcionen candidatos aptos para esos puestos. Sin embargo, el Empleador no estará obligado a contratar a los candidatos referidos por la Unión.

Si se contrata a empleados a través de una agencia de empleo, el Empleador pagará la comisión de la agencia, si la hubiera, que deban pagar estos empleados. Sin embargo, si se le ha dado a la Unión igualdad de oportunidades para la dotación de empleados, según lo dispuesto en el presente Acuerdo, y si se estos empleados permanecen contratados durante todo el período de prueba, no se pagará esta comisión sino hasta el trigésimo primer (31.^{er}) día de empleo, salvo que se estipule otra cosa en los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas de la Unión Local.

Se permitirá que los agentes comerciales y/o un delegado asistan a las sesiones de orientación de nuevos empleados para hablar sobre los beneficios de afiliarse a la Unión. El Empleador acuerda dar a la Unión Local al menos un aviso con una semana de antelación sobre cuáles serán la fecha, la hora y el lugar de dicha orientación.

Artículo 3

Previa solicitud, se le entregará al representante de la Unión una lista de nombres de los empleados que asistirán a la orientación, a más tardar al momento de realizarse la reunión. El único propósito de la asistencia de los agentes comerciales o de los delegados será alentar a los nuevos empleados a incorporarse a la Unión. El delegado seguirá percibiendo su salario durante el tiempo real que asista a la reunión para ese propósito si la orientación se realiza durante su horario laboral normal en su lugar de trabajo normal.

Sección 2. Unionización y cuotas

(a) Todos los empleados actuales que sean miembros de la Unión Local en la fecha de entrada en vigencia de esta Subsección o en la fecha de celebración de este Acuerdo, la que sea posterior, seguirán siendo miembros de la Unión Local al día en sus obligaciones como condición de empleo. Con el fin de ayudar a las Uniones Locales a mantener registros de membresía actualizados y precisos, el Empleador proporcionará a la Unión Local correspondiente una lista de los nuevos empleados. El Empleador se compromete a notificar a la Unión Local cuando un nuevo empleado alcance la jerarquía. Esta notificación se realizará junto con el listado de nuevos empleados. La lista deberá incluir el nombre, dirección, número de seguridad social, fecha de contratación, lugar o centro al que se le asignó, turno y clasificación o puesto al que se le contrató. El Empleador también deberá notificar a la Unión Local cuando se ascienda al empleado de medio tiempo a tiempo completo. La lista se facilitará mensualmente. Todos los empleados actuales que no sean miembros de la Unión Local y todos los empleados que se contraten en adelante, se convertirán y seguirán siendo miembros en regla de la Unión Local como condición de empleo a partir del día treinta y uno (31) después del comienzo de su empleo, o a partir del día treinta y uno (31) después de la fecha de entrada en vigencia de esta subsección, o la fecha de este Acuerdo, la que sea posterior. Un empleado que no haya adquirido, o mantenido posteriormente, la membresía en la Unión, según lo dispuesto en este documento, será despedido setenta y dos (72) horas después de que el Empleador haya recibido una notificación por escrito de un representante autorizado de la Unión Local, certificando que la membresía ha sido, y sigue siendo ofrecida a dichos empleados sobre la misma base que todos los demás miembros, y además que el empleado ha tenido la notificación y la oportunidad de hacer todos los pagos de cuotas o tarifas de iniciación. Esta disposición se implementará y entrará en vigor a partir del momento en que pueda implementarse y entrar en vigor en virtud de lo dispuesto en la Ley Nacional de Relaciones Laborales, pero no con carácter retroactivo.

(b) Ninguna disposición de la Sección 2(a) de este Artículo se aplicará en la medida en que pueda estar prohibida por la legislación estatal. En aquellos estados en los que la subsección (a) anterior no pueda aplicarse válidamente, el Empleador acuerda recomendar a todos los nuevos empleados que se afilien a la Unión y mantengan dicha afiliación durante la vigencia de este Acuerdo.

Sección 3. Dedución de cuotas y Comité Conjunto sobre Cuotas

La Unión y el Empleador establecerán un Comité Conjunto sobre Cuotas para revisar la deducción y el envío de las cuotas de la unión. Se asignará a este Comité la responsabilidad de cerciorarse de que las cuotas se deduzcan correctamente y que se envíen de forma oportuna a las Uniones Locales. Se anticipa que este Comité funcionará como una fuente de estudio constante sobre la manera más eficaz, correcta y rápida posible para deducir y pagar las cuotas, lo que incluye la posibilidad de emplear soluciones electrónicas. La Unión y el Empleador establecerán procedimientos para el funcionamiento de este Comité.

Ningún empleado de una unidad de negociación existente que actualmente realice labores en el departamento de nómina salarial será suspendido o sufrirá la pérdida de su tipo de puesto de nómina actual como resultado de esta Sección.

El Empleador acuerda deducir del pago de todos los empleados que cubre este Acuerdo las cuotas de iniciación, otras cuotas y/o contribuciones uniformes de la Unión Local con jurisdicción sobre dichos empleados. La Unión Local entregará al Empleador un monto semanal que se deducirá de cada empleado. La Unión Local especificará individualmente el monto semanal que se deducirá para las cuotas de iniciación, cuotas de la unión y/o contribuciones. Para las cuotas de iniciación y contribuciones, la Unión Local notificará al Empleador la cantidad de semanas en las que realizarán las deducciones del empleado. Se deberá recibir la notificación de las deducciones que el Empleador realizará en beneficio de la Unión Local al menos un (1) mes antes de la fecha de la deducción. La obligación de la Unión Local para presentar esta información se cumplirá mediante la transmisión de un archivo informático en un formato acordado mutuamente. El Empleador deducirá las cuotas semanales de cada semana de vacaciones. Esto se implementará en un plazo de seis (6) meses a partir de la ratificación de este Acuerdo.

Artículo 3

El Empleador no realizará ninguna deducción que no se presente en el resumen de deducciones de cuotas semanales o mensuales de la Unión Local en aquellos lugares que envíen un resumen de deducciones de cuotas al Empleador. En el caso de que el Empleador deduzca incorrectamente demasiado dinero de las cuotas, se devolverá el monto retenido de manera equivocada a los empleados involucrados el segundo (2.º) día laboral programado después de haber notificado al Empleador. Las Uniones Locales deberán devolver cualquier exceso de pago al Empleador en un plazo de una (1) semana después de recibir la notificación por escrito del Empleador.

El Empleador enviará un giro a la Unión Local durante los quince (15) días después de la fecha del cheque en que se hizo la deducción. Con cada giro, el Empleador deberá enviar un informe, por centro y/o clase, con una lista alfabética de todos los empleados con sus números de seguro social y categoría laboral. El Empleador dará una justificación para los empleados que no tengan una deducción en la semana. En el caso de que la Unión Local no quiera recibir un giro semanal, el Empleador enviará un giro mensual para el día quince (15) del mes siguiente. Sin embargo, aunque se elija esta opción, el Empleador realizará las deducciones semanales tal como se detalla anteriormente.

El Empleador entregará una lista de empleados de temporada pico a la Unión Local. La Compañía acuerda respetar las tarjetas de deducciones de cuotas de los empleados de temporada pico.

Cuando la ley exija una autorización por escrito del empleado, se anunciará lo mismo en el formulario requerido. Después de la ratificación de este Acuerdo, el Comité Conjunto sobre Cuotas se reunirá para implementar un formulario electrónico estándar para la deducción de cuotas y membresía aprobado por la International Union, que será incluido como parte de los procesos de postulación y orientación de la Compañía. El Comité Conjunto sobre Cuotas también se reunirá para implementar una plataforma digital aceptable y procedimientos para recolectar, almacenar y distribuir los formularios electrónicos de deducción de cuotas y membresía. Los formularios electrónicos de deducción de cuotas y membresía solo se pueden implementar después del acuerdo del Comité Conjunto sobre Cuotas. No se realizará ninguna deducción que esté prohibida por la ley correspondiente.

Artículo 3

Cada Unión Local tendrá la opción de recibir deducciones mensuales con un giro mensual a más tardar el día quince (15) del mismo mes.

Previa solicitud por escrito del empleado, las deducciones de nómina se usarán para adquirir Bonos de Ahorros de Estados Unidos para dicho empleado.

El Empleador acuerda deducir del cheque de pago de todos los empleados que cubre el Acuerdo los aportes voluntarios para DRIVE. DRIVE notificará al Empleador los montos asignados por cada empleado contribuyente que se deducirá de su cheque de pago semanalmente en todas las semanas trabajadas. La frase “semanas trabajadas” excluye cualquier semana que no sea una semana en la que el empleado haya ganado un salario. El Empleador deberá transferir a la Sede Nacional de DRIVE de manera mensual, en un (1) cheque, el monto total que se dedujo junto con el nombre de cada empleado en nombre de quien se hizo la deducción, el número de Seguro Social del empleado y el monto deducido del cheque de pago del empleado. La International Brotherhood of Teamsters reembolsará al Empleador anualmente por el valor real del gasto incurrido por el Empleador al administrar el plan de deducción de nómina semanal.

El Empleador acuerda deducir ciertos montos específicos cada semana del salario de aquellos empleados que deberán haber dado aviso por escrito al Empleador para realizar dichas deducciones. El Empleador enviará los montos deducidos a la unión de crédito correspondiente una vez por semana. Se enviará el monto así deducido a la unión de crédito correspondiente una vez por semana o mes. El Empleador no hará deducciones y no será responsable de enviar a la unión de crédito deducción alguna para las semanas durante las cuales las ganancias del empleado sean menores al monto autorizado para realizar deducciones.

En el caso de que se determine que el Empleador ha infringido este Artículo por medio de una decisión en el proceso de querellas, y si dicho Empleador subsecuentemente infringe el mismo luego de haber recibido un aviso por escrito de morosidades específicas de setenta y dos (72) horas, la Unión Local puede ir a huelga para hacer cumplir este Artículo. Sin embargo, se puede finalizar dicha huelga al recibir el monto. Las omisiones involuntarias o errores relacionados a empleados individuales no se considerarán como infracciones.

Artículo 3

Sección 4. Asignaciones de trabajo

El Empleador se compromete a respetar las normas jurisdiccionales de la Unión y, salvo que se disponga lo contrario en el presente Acuerdo Maestro, Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas, no dirigirá ni exigirá a sus empleados o personas, que no sean los empleados de las unidades de negociación aquí involucradas, que realicen el trabajo que se reconoce como el trabajo de los empleados de dichas unidades. No se trata de interferir en acuerdos de buena fe con uniones de buena fe. El Empleador acuerda además no combinar en un solo trabajo el trabajo realizado actualmente por miembros de un Teamster Local Union con el trabajo realizado actualmente por miembros de otro Teamster Local Union.

Sección 5.

El término “Unión Local”, tal como se utiliza en este documento, se refiere a la Unión Local de IBT que representa a los empleados del Empleador en el lugar o lugares particulares de negocios a los que se aplica este Acuerdo, y los Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas al mismo, salvo por acuerdo de las Uniones Locales involucradas o por directiva emitida de conformidad con la Constitución Internacional de IBT.

Sección 6.

Los empleados tendrán la opción de participar en el sistema de transferencia electrónica de fondos (EFT) del Empleador, en el sistema de pago con tarjeta cheque del Empleador o en el sistema de pago con cheque de nómina en papel. Los nuevos empleados, definidos como empleados que no están en nómina en la fecha de ratificación, designarán EFT o una tarjeta cheque, salvo que lo prohíba la legislación estatal aplicable. Los nuevos empleados deberán realizar esta elección durante la orientación. Reconociendo los beneficios mutuos y las ventajas de estos sistemas sobre un cheque de nómina en papel, la Unión acuerda animar a todos los empleados a seleccionar EFT o una tarjeta cheque como método de pago. Ningún empleado de una unidad de negociación que actualmente realice labores en el departamento de nómina salarial será suspendido o sufrirá la pérdida de su tipo de puesto de nómina actual como resultado de esta Sección.

Sección 7. Supervisores que trabajan

(a) El Empleador acuerda que la función de los supervisores es supervisar a los Empleados y no realizar el trabajo de los empleados que supervisan.

Por consiguiente, el Empleador acuerda que los supervisores y otros empleados del Empleador que no sean miembros de la unidad de negociación no realizarán ningún trabajo de la unidad de negociación, con excepción de la capacitación de empleados o demostraciones de seguridad, o salvo que se estipule lo contrario en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. Sin embargo, en caso de Fuerza Mayor, los supervisores seguirán los procedimientos de las subsecciones (b) y (c) y podrán realizar trabajos de la unidad de negociación solo hasta que haya empleados de la unidad de negociación disponibles. El Empleador hará todos los esfuerzos razonables para mantener una fuerza laboral suficiente para que estas funciones las realicen los empleados de la unidad de negociación. El Empleador también acuerda que los supervisores u otros empleados del Empleador que no sean miembros de la unidad de negociación no realizarán trabajos de la unidad de negociación para la preparación de las áreas de trabajo antes del inicio de las funciones de distribución, precarga o recarga del Empleador; asimismo, el Empleador no enviará a ningún empleado de la unidad de negociación a su casa para luego hacer que un supervisor u otro empleado del Empleador que no sea miembro de la unidad de negociación realice su trabajo.

(b) Si se necesitan más empleados para completar las operaciones del Empleador en cualquier turno o categoría, el supervisor recurrirá a todas las prácticas locales establecidas para usar primero a los empleados de la unidad de negociación, incluidos, si corresponde, los turnos dobles, el ingreso temprano y las horas extras.

(c) Si no existe una práctica local establecida, se aplicará lo siguiente con respecto al trabajo interno. Dentro de cada instalación, cada operación mantendrá listas correspondientes, por jerarquía, de los empleados de medio tiempo que soliciten trabajo de cobertura. Será responsabilidad de los empleados registrarse en la lista correspondiente. La Compañía publicará estas listas y los empleados interesados en agregar sus nombres deberán hacerlo durante el primer día laboral de cada mes. Será responsabilidad del empleado asegurarse de que su información de contacto sea correcta. Se eliminará el nombre de la lista de cobertura de los empleados que no estén disponibles para trabajar en tres (3) ocasiones independientes durante un mes calendario. Estos empleados podrán volver a registrarse en la lista el mes siguiente. Cuando haya trabajo de cobertura disponible, la Compañía usará la lista correspondiente para cubrir los puestos requeridos y dichos empleados trabajarán según se los asigne. El empleado deberá estar calificado para el trabajo disponible y los empleados de turno doble deberán tener jerarquía entre ellos.

Artículo 3

No se permite que ningún empleado trabaje más de dos (2) turnos en un período de veinticuatro (24) horas. Se mantendrán las prácticas y procedimientos de verificación de llamadas locales.

Ninguna disposición de esta Sección cambiará las prácticas o procedimientos existentes con respecto al trabajo a tiempo completo.

(d) Si se determina durante cualquier paso del proceso de querellas y/o arbitraje que se ha infringido esta Sección, o una disposición de “supervisor que trabaja” de un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, se pagará al empleado agraviado de la siguiente forma: (i) si las horas reales que trabajó el supervisor son dos (2) horas o menos, se pagará al empleado agraviado las horas reales que trabajó el supervisor al doble de la tarifa regular de pago de ese empleado al momento del incidente; o (ii) si el supervisor trabaja más de dos (2) horas, se pagará al empleado agraviado cuatro (4) horas a su tarifa regular de pago o las horas reales trabajadas al doble de la tarifa de pago del empleado al momento del incidente, el monto que sea mayor. Si no se puede identificar a ningún empleado agraviado, se efectuará el pago al querellante. Esta solución será adicional a cualquier otra que solicite la Unión en un proceso de querellas correspondiente.

En caso de que un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda no incluya una disposición que exija dar aviso al delegado cuando un supervisor trabaje, se incorporará lo siguiente: “En el caso de que un supervisor realice el trabajo de una unidad de negociación, el Empleador se lo notificará al delegado del taller correspondiente lo más pronto posible”.

En caso de que se descubra que un supervisor individual ha infringido el primer párrafo de esta Subsección tres (3) veces en un período consecutivo de nueve (9) meses, se pagará la querella al cuádruple de la tarifa de pago regular del empleado por las horas especificadas en el primer párrafo de esta subsección.

ARTÍCULO 4. DELEGADOS

El Empleador reconoce el derecho de la Unión Local a designar Delegados de Empleo y suplentes de la lista de jerarquía del Empleador.

Artículo 4

La autoridad de los Delegados de Empleo y suplentes así designados por la Unión Local se limitará a los siguientes deberes y actividades, sin excederlos:

- (a) La investigación y presentación de querellas ante el Empleador o el representante designado de la empresa de conformidad con las disposiciones del acuerdo colectivo de trabajo;
- (b) El cobro de cuotas cuando lo autorice una acción apropiada de la Unión Local; y
- (c) La transmisión de tales mensajes e información, que se originarán en la Unión Local o sus dirigentes y serán autorizados por éstos, siempre que tales mensajes e información:
 - (1) se hayan plasmado por escrito; o
 - (2) si no se han plasmado por escrito, sean de naturaleza rutinaria y no impliquen paros laborales, huelgas de celo, negativa a manipular mercancías o cualquier otra interferencia con los negocios del Empleador.

Los Delegados de Empleo y los suplentes no tienen autoridad para emprender acciones de huelga o cualquier otra acción que interrumpa los negocios del Empleador, salvo que lo autorice una acción oficial de la Unión Local. El Empleador reconoce estas limitaciones sobre los Delegados de Empleo autorizados y sus suplentes, y no responsabilizará a la Unión por ningún acto no autorizado. El Empleador, al reconocer tales limitaciones, tendrá autoridad para imponer medidas disciplinarias adecuadas y no discriminatorias, incluyendo el despido. Sin embargo, en caso de que el Delegado de Empleo o el suplente designado haya dirigido, instigado o alentado una huelga no autorizada, una huelga de celo o paros laborales que infrinjan el presente Acuerdo, podrá ser objeto de medidas disciplinarias más graves, incluyendo el despido. Los delegados y/o delegados suplentes no estarán sujetos a medidas disciplinarias por desempeñar cualquiera de sus funciones dentro del ámbito de su autoridad, tal y como se define en esta Sección, en la forma permitida por la misma.

Artículo 4

Reconociendo la importancia del papel del Delegado de la Unión en la resolución de problemas o disputas entre el Empleador y sus empleados, el Empleador reafirma su compromiso con la participación activa de los delegados de la unión en tales procesos de acuerdo con los términos de este Artículo.

Al Delegado de Empleo o al suplente designado se le permitirá un tiempo razonable para investigar, presentar y procesar querellas en la propiedad de la Compañía sin interrupción de las operaciones del Empleador. Previa notificación a su supervisor, un delegado tendrá derecho a abandonar su área de trabajo durante un período razonable de tiempo para investigar, presentar y procesar querellas y para representar a un compañero de trabajo en relación con querellas o medidas disciplinarias, siempre que dicha actividad no interrumpa las operaciones del Empleador. Esto incluirá el derecho del delegado a representar a un empleado en relación con cualquier querella relativa a cuestiones de seguridad. El Empleador hará un esfuerzo razonable para garantizar que sus operaciones no se vean interrumpidas por la participación del delegado en dicha actividad. El Empleador no utilizará la interrupción de su operación como subterfugio para negar tal derecho al delegado.

Cuando así lo acuerden mutuamente la Unión Local y el Empleador, los delegados pueden investigar fuera de la propiedad o fuera de su horario regular, sin pérdida de tiempo o salario. Los delegados serán remunerados por el tiempo dedicado a las reuniones previstas en este Artículo que se celebren durante su horario laboral habitual. Los delegados serán remunerados también por el tiempo dedicado a las reuniones que se celebren fuera de su horario de trabajo, o en días libres, de mutuo acuerdo. Dicho tiempo empleado durante las horas de trabajo regulares del Delegado de Empleo o del suplente designado se considerarán horas de trabajo en el cómputo de las horas extraordinarias diarias y/o semanales si están dentro del horario regular del Delegado de Empleo o del suplente designado.

El Empleador reconoce el derecho del empleado a que un Delegado, o el suplente designado, lo represente en el momento en que el empleado contemple razonablemente una acción disciplinaria. El Empleador también reconoce el derecho del delegado a que otro Delegado, o el suplente designado, lo represente en el momento en que el Delegado contemple razonablemente una acción disciplinaria.

Artículo 4

Cuando lo solicite la Unión o el empleado, habrá un delegado presente siempre que el Empleador se reúna con un empleado en relación con querellas o medidas disciplinarias o entrevistas de investigación. En tales casos, la reunión no continuará hasta que el delegado o el delegado suplente estén presentes.

Si un empleado no desea tener un Delegado Sindical en cualquier reunión en la que el empleado tenga derecho a representación de la Unión en virtud de este Artículo, el empleado firmará una renuncia a la representación de la Unión, una copia de la cual se entregará a la Unión a petición de ésta.

Si la Unión Local lo solicita, los Delegados designados recibirán copias de todas las cartas de advertencia, suspensión y despido. Si un suplemento no tiene una disposición que permita a una Unión Local solicitar documentos/información con respecto a agravios pendientes, se incorporará lo siguiente en el Suplemento: “Previa solicitud por escrito, el Empleador deberá proporcionar a la Unión Local o al delegado designado por la Unión Local, los documentos/información que estén razonablemente relacionados (basándose en las normas de la NLRA) con el agravio pendiente”.

Los Delegados de Empleo, o sus suplentes designados, podrán llevar en todo momento un distintivo identificativo de delegado proporcionado por la Unión, mientras se encuentren en las instalaciones del Empleador.

ARTÍCULO 5. CONDICIONES SANITARIAS

El Empleador se compromete a mantener en todos los edificios actuales y futuros un baño limpio, higiénico, con agua corriente caliente y fría e inodoros. El Empleador acuerda además proporcionar baños y vestuarios separados para empleados y empleadas en todos los edificios actuales y futuros de UPS que tengan más de quince (15) conductores.

El Empleador implementará procedimientos diseñados para garantizar la privacidad de todos los empleados cuando utilicen las instalaciones de los edificios de UPS con quince (15) o menos conductores. Dichos inodoros estarán equipados con dispositivos de ventilación adecuados y se climatizarán según lo justifiquen las condiciones climáticas.

Artículo 6

El Empleador se compromete a proporcionar casilleros para aquellos empleados que deban ponerse el uniforme o almorcizar. Todos los demás empleados dispondrán de un espacio adecuado para guardar sus objetos personales y su ropa. El Empleador no abrirá los casilleros asignados salvo que el empleado o un representante de la Unión estén presentes.

Cuando el Empleador y la Unión acuerden que el agua local no es apta para consumo, el Empleador deberá suministrar agua potable embotellada.

ARTÍCULO 6.

Sección 1. Acuerdos de contratos adicionales

Salvo que se disponga lo contrario en el presente Acuerdo, el Empleador se compromete a no celebrar, ni intentar celebrar, ningún acuerdo o contrato con sus empleados, ya sea individual o colectivamente, ni a exigir o intentar exigir a los empleados que firmen ningún documento, ya sea individual o colectivamente, que de alguna manera entre en conflicto con las disposiciones del presente Acuerdo. Cualquier Acuerdo o documento de este tipo será nulo y sin efecto. Dicho acuerdo o documento no podrá incluirse en el expediente de un Empleado ni ser utilizado por el Empleador como base para medidas disciplinarias o en relación con cualquier procedimiento disciplinario, ni podrá divulgarse dicho acuerdo o documento ni su contenido a ninguna persona o entidad.

Además, la Compañía no impondrá medidas disciplinarias a un Empleado por negarse a firmar cualquier formulario de la Compañía relacionado con el principio de una jornada laboral justa, salvo que la firma sea requerida por ley o por este Acuerdo.

Sección 2. Reducción de la semana laboral

Si la Ley de Normas Laborales Justas o el Reglamento de Horas de Servicio se modifican posteriormente de manera que den lugar a sanciones sustanciales para los empleados o el Empleador, cualquiera de las partes enviará una notificación por escrito solicitando negociaciones para modificar las disposiciones afectadas.

A partir de ese momento, las partes entablarán negociaciones inmediatas con el fin de llegar a una solución mutuamente satisfactoria. En caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo sobre una solución en el plazo de sesenta (60) días, o prórrogas mutuamente acordadas del mismo tras la recepción de la notificación escrita indicada, a cualquiera de las partes se le permitirá un recurso económico.

Sección 3. Equipo nuevo

Cuando se empiecen a usar nuevos tipos de equipos y/u operaciones, para los que este Acuerdo no establezca tarifas de pago, luego de la fecha de ratificación de este Acuerdo dentro de las operaciones que cubre el Acuerdo, las tarifas que regulan dichas operaciones estarán sujetas a negociaciones entre las partes. Este párrafo se aplicará a todos los nuevos tipos de equipo incluidos el equipo de oficina y administrativo. En caso de que no se llegue a un acuerdo en un plazo de sesenta (60) días luego de la fecha en la que se empieza a usar dicho equipo, se deberá presentar el asunto al Comité Nacional de Resolución de Querellas para obtener una resolución final. Las tarifas acordadas o asignadas entrarán en vigencia en la fecha en que se empiece a usar el equipo.

Sección 4. Cambio tecnológico

1. El cambio tecnológico se definirá como cualquier cambio considerable en el equipo o materiales que resulte en un cambio considerable en el trabajo, salarios, horas o condiciones laborales de cualquier categoría de empleados en la unidad de negociación o reduzca la cantidad de trabajadores de cualquier categoría de empleados en la unidad de negociación. Durante la vigencia de este Acuerdo, tales cambios no incluirán el uso de drones o vehículos sin conductor para transportar, entregar o recoger paquetes, trenes de carretera (*platooning*) o movimiento de carga; sin embargo, en el caso de que un Empleador desee implementar cualquier cambio descrito en esta oración, estará obligado a notificar al Comité Nacional de Negociación seis (6) meses antes de cualquier cambio y deberá negociar los efectos de dicho cambio. Si las partes no llegan a un acuerdo, se resolverá el asunto conforme al Artículo 8.

2. El Empleador y la Unión acuerdan establecer un Comité Nacional de Teamster/UPS para el Cambio Tecnológico, conformado por igual número de representantes de la Unión y de UPS. El Comité se reunirá previa solicitud, pero no menos de tres (3) veces por año, para revisar cualquier cambio tecnológico propuesto cubierto en esta Sección.

Artículo 6

Como parte de esta reunión, el Comité debatirá si el cambio tecnológico planeado infringe alguna disposición de este Acuerdo. Además, el Empleador evaluará cualquier capacitación que se necesite para que los empleados de la unidad de negociación realicen el trabajo nuevo o modificado que se genere como resultado de la tecnología nueva o para usar la tecnología nueva, según se requiera.

3. El Empleador comunicará de manera simultánea a las Uniones Locales afectadas y al Comité Nacional Teamster/UPS para el Cambio Tecnológico sobre cualquier cambio tecnológico propuesto cuando el cambio se encuentre en la fase de pruebas de campo o al menos seis (6) meses antes de que se ponga en práctica el cambio, excepto cuando se determine ese cambio posteriormente, en cuyo caso el Empleador dará aviso lo antes posible. En todos los casos, la Compañía dará aviso de cualquier cambio tecnológico cubierto en esta Sección antes de que se implemente la tecnología. El Empleador acuerda que, antes de cualquier cambio, deberá notificar por escrito a la División de Paquetes y a las Uniones Locales afectadas la información y los detalles específicos disponibles en ese momento y, luego, deberá reunirse conjuntamente con ambos para informarles acerca de los cambios propuestos y contestar las preguntas que tengan con respecto a los efectos del cambio propuesto. Se compartirá la información al menos cuarenta y cinco (45) días antes de la reunión. Durante esta reunión conjunta, el Empleador y la Unión deberán poner por escrito todos los temas acordados y ambas partes deberán firmar el documento escrito como muestra de reconocimiento de dicho acuerdo. Las partes también deberán poner por escrito todos los temas pendientes, si los hubiera, y se remitirán al Comité Nacional Teamster/UPS para el Cambio Tecnológico. Cuando sea viable, esta reunión se completará al menos cuarenta y cinco (45) días antes de la implementación del cambio propuesto. El cambio no se implementará hasta que se entregue el aviso de cuarenta y cinco (45) días y se realice la reunión, salvo que el cambio esté determinado por situaciones de emergencia. La Unión no retrasará injustificadamente la programación o realización de la reunión solicitada. Cualquier tema pendiente que se haya puesto por escrito se resolverá de conformidad con el Artículo 8.

4. Si un cambio tecnológico crea trabajo nuevo que reemplace, mejore o modifique el trabajo de la unidad de negociación, los empleados de dicha unidad desempeñarán ese trabajo nuevo o modificado.

Artículo 6

Si es necesario, el Empleador proporcionará a los empleados de la unidad de negociación la capacitación requerida para utilizar la nueva tecnología.

5. Esta Sección sustituirá toda disposición incluida en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda sobre el mismo tema.

Sección 5. Capacitación por horas

1. Se acuerda que los empleados que Teamster represente, de manera voluntaria, pueden capacitar a otros empleados. UPS se reserva el derecho de elegir usar o no a los capacitadores representados por Teamster para satisfacer sus necesidades de capacitación.

2. Los capacitadores recibirán un pago de un dólar (\$1.00) por prima de capacitación por hora por cada hora dedicada a capacitar.

3. Los conductores que capaciten a los ayudantes, de conformidad con los Acuerdos Suplementarios, y dos (2) en los recorridos del vehículo con el fin de conocimiento de la ruta no tendrán derecho a recibir la prima de capacitación.

4. Las partes establecerán un Comité Nacional de Capacitación. El Comité tendrá la autoridad para escuchar y resolver cualquier disputa que pueda surgir sobre estos temas. Se someterán las disputas pendientes al Comité Nacional Maestro de Resolución de Querellas.

5. Cada área Suplementaria se reunirá y acordará o seguirá acuerdos existentes sobre los detalles de la implementación de este acuerdo en su área de conformidad con el texto Suplementario. Otros temas que quedan para resolver en este nivel incluyen, entre otros, las calificaciones mínimas para los capacitadores, si los hubiera, la cantidad de horas que trabajará el capacitador y la aplicación de texto Suplementario con respecto a la compensación por trabajo realizado en categorías superiores. Las disputas deben resolverse de conformidad con el párrafo 4.

6. La selección de capacitadores y la asignación a capacitaciones en el lugar de trabajo se hará de conformidad con las disposiciones de jerarquía suplementarias, siempre que los capacitadores tengan las calificaciones y habilidades necesarias para el empleo.

7. Los registros de capacitación que se puede exigir que un capacitador representado por Teamster complete para los conductores son los que las partes hayan acordado previamente.

Artículo 6

Si el Empleador desea modificar esos formularios, se reunirá y lo acordará primero con el Comité Nacional de Capacitación. No se negará dicho acuerdo injustificadamente. Ningún registro o informe verbal de capacitación elaborado por el capacitador se considerará para aplicar medidas disciplinarias a un empleado o para evaluar el desempeño del empleado de jerarquía.

8. Si el Empleador elimina a un capacitador de la lista de calificados, ese empleado y la Unión Local tendrán acceso al proceso de querellas. Si la Unión determina que el despido no fue por una causa justa, se reincorporará al querellante y tendrá derecho a cualquier prima de capacitación perdida que el capacitador hubiera ganado.

9. Ningún capacitador estará obligado a capacitar usando un método que infrinja el Acuerdo de Negociación Colectiva.

10. No se permitirá que los capacitadores representados por Teamster apliquen medidas disciplinarias a un empleado o sugieran acciones disciplinarias.

11. Los capacitadores representados por Teamster no estarán obligados a tomar decisiones o seguir sugerencias sobre el logro de la jerarquía por parte de los capacitados. La decisión de si un capacitado logra la jerarquía será tomada únicamente por la gerencia de UPS.

12. Los empleados que vuelvan a ser capacitados, luego de calificar en sus categorías, y los empleados de jerarquía programados para los recorridos de seguridad, pueden pedir a un empleado que no pertenezca a una unidad de negociación que realice la capacitación, en lugar de un capacitador representado por Teamster. Se respetarán tales solicitudes.

13. Los capacitadores no serán responsables por accidentes automovilísticos provocados por el capacitado.

Sección 6. Tecnología y disciplina

No se sancionará a ningún empleado basándose únicamente en la información recibida por GPS, telemática o cualquier otro sistema que siga o vigile de forma similar los movimientos de un empleado, salvo que incurra en deshonestidad (definida para los efectos de este párrafo como cualquier acción u omisión intencionada por parte de un empleado con la intención de defraudar a la Empresa).

Artículo 6

En sí, no se considerará que la incapacidad de un conductor de recordar de manera precisa lo que refleja la tecnología sea una práctica deshonesta. La Compañía tiene que confirmar, por observación directa u otra prueba corroborante, cualquier otra infracción que justifique el despido. El grado de medidas disciplinarias que trate con ofensas fuera del área no se cambiará debido al uso de los sistemas mencionados anteriormente.

A ningún empleado se le deberá enviar un aviso de advertencia con base únicamente en los sistemas antes mencionados sin primero haber realizado una sesión de orientación oral sobre una infracción idéntica (por ejemplo, dos infracciones a la regla del cinturón de seguridad). Toda medida disciplinaria de este tipo también deberá cumplir con los procedimientos y requisitos Suplementarios correspondientes.

Los vehículos pueden no estar equipados con cámaras orientadas hacia el interior. La capacidad de orientación hacia adelante de las cámaras no se usará para las medidas disciplinarias. Además, no habrá grabación de audio o video dentro de la cabina. Cualquier función de las cámaras orientadas hacia el conductor (incluidas las funciones de grabación y monitoreo del conductor) se desactivará y dejará inoperativa para prevenir la grabación y monitoreo de las actividades dentro de la cabina. Previa solicitud, se entregará a la División de Paquetes evidencia de la desactivación de las funciones de cualquier cámara orientada hacia el conductor. Los sensores orientados hacia el conductor solo se utilizarán con el fin de activar alertas audibles dentro de la cabina relacionadas con las distracciones al conducir y con el propósito de identificar oportunidades de entrenamiento/asesoría relacionados al mismo durante Integrad o el período de treinta (30) días de calificación/prueba del conductor. Los sensores orientados al conductor no se usarán con ningún fin durante ninguna fase del proceso disciplinario o serán la única justificación para descalificar a un conductor durante el período de treinta (30) días.

La Compañía reconoce que, en el pasado, ha habido problemas con la utilización de tecnologías. Por consiguiente, a petición del Codirector de la Unión del Comité Nacional Conjunto de Negociación, se convocará a una reunión con el Codirector de la Compañía para discutir cualquier supuesto uso indebido de tecnología con fines disciplinarios y los pasos que sean necesarios para solucionar todo uso indebido.

Artículo 7

ARTÍCULO 7. MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS LOCALES Y DE LAS ÁREAS

Salvo en los casos de infracciones graves contempladas en el Suplemento, la Cláusula Adicional o el Anexo aplicables, el empleado que vaya a ser despedido o suspendido podrá permanecer en su puesto de trabajo, sin pérdida de salario, salvo que el despido o la suspensión se sostengan en virtud del procedimiento de querellas. Sin perjuicio de lo anterior, prevalecerán las disposiciones superiores contenidas en Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas. La Unión acepta que no retrasará injustificadamente la tramitación de dichos casos.

Si el Empleador y la Unión no pueden llegar a un acuerdo a nivel local sobre si un caso de arbitraje relacionado con cualquier suspensión o despido debe posponerse, la cuestión se presentará para su resolución al Vicepresidente de Relaciones Laborales del Empleador y al Director de la División de Paquetes y Paquetes Pequeños, o a sus representantes.

Las disposiciones relativas a los mecanismos de querellas locales, estatales y de zona se estipulan en los Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas aplicables a este Acuerdo. Los suplementos dispondrán la celebración de reuniones periódicas programadas cada trimestre para el arbitraje de las cuestiones de orden derivadas de las querellas por despido y suspensión, excepto las relativas a la puntualidad o medidas disciplinarias de conformidad con los Artículos 16, 18 o 35 del presente Acuerdo. Estas reuniones podrán anularse de mutuo acuerdo por escrito. Los procedimientos estipulados en el procedimiento de querellas local, estatal y de área sólo podrán ser invocados por el representante autorizado de la Unión o el Empleador.

Todas las conciliaciones monetarias de agravios se presentarán mediante cheque separado pagadero al agraviado o agraviados y se enviará una copia del mismo a la Unión Local para sus registros. Dichas liquidaciones se abonarán en un plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la liquidación. Además, cualquier compensación monetaria basada en las decisiones del panel se realizará en un plazo de diez (10) días laborables a partir de la recepción por parte de la Compañía de la decisión por escrito del panel.

Los representantes autorizados de la Unión pueden presentar querellas alegando la contravención de este Acuerdo, en virtud del procedimiento local de querellas, o según lo dispuesto en este documento. Las limitaciones de tiempo relativas a la tramitación de las querellas, si no se estipulan en los respectivos Acuerdos Complementarios, Cláusulas Adicionales o Adendas, deberán figurar en el Reglamento de Procedimientos de los distintos comités de reclamaciones y se aplicarán por igual al Empleador, a la Unión y a los empleados.

ARTÍCULO 8. PROCEDIMIENTO NACIONAL DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS

Sección 1.

Todas las querellas y/o dudas de interpretación que surjan según las disposiciones de este Acuerdo Nacional Maestro se resolverán de la siguiente manera:

Los casos estancados en un panel de querellas de primer nivel correspondiente que incluyan solo el texto Nacional Maestro se remitirán directamente al Panel Nacional Maestro para que se decida, salvo que los Codirectores del Panel acuerden mutuamente lo contrario. Dichos casos estancados que no puedan resolverse en un panel inferior debido al desacuerdo sobre la interpretación del texto Nacional Maestro pueden enviarse para ser interpretados por el Panel Maestro. Por mutuo acuerdo de los Codirectores, el Panel Maestro atenderá las solicitudes de interpretación sin un caso factual que resolver. Las interpretaciones que el Comité Nacional de Resolución de Querellas dictamine sobre los casos factuales se regresarán al panel inferior para usarse para resolver los casos factuales.

El Comité estará conformado por el mismo número de representantes del Empleador y de la Unión. El Comité Nacional de Resolución de Querellas se reunirá previa solicitud del Director de los representantes del Empleador o de la Unión en el Comité Nacional de Resolución de Querellas. El Comité Nacional de Resolución de Querellas deberá implementar las reglas de procedimiento que pueden incluir la referencia de los asuntos en disputa a subcomités para su investigación e informe y, sin embargo, la aprobación o decisión final puede ser tomada por el Comité Nacional de Resolución de Querellas. Si el Comité Nacional de Resolución de Querellas resuelve cualquier disputa por mayoría de votos de los asistentes que voten, dicha decisión será final y vinculante para todas las partes.

Si se registra un caso en el Panel Nacional de Querellas, se aplicará una tarifa de registro tal como se especifica en las Reglas de Procedimiento del Acuerdo Nacional Maestro de UPS.

Artículo 8

Sección 2. Paros laborales

Todas las querellas y/o dudas de interpretación que surjan según las disposiciones de este Acuerdo Nacional Maestro se someterán al procedimiento de querellas para su resolución.

En consecuencia, no se considerará permitido ni autorizado por el presente Acuerdo ningún paro, huelga de celo, abandono de trabajo o cierre forzoso en relación con dichas querellas y/o cuestiones de interpretación, salvo:

- (a) el incumplimiento de una decisión mayoritaria debidamente aprobada por el Comité Nacional de Resolución de Querellas;
- (b) el incumplimiento de las contribuciones a los planes de salud y bienestar y de pensiones en la forma exigida por los Acuerdos Complementarios, Cláusulas Adicionales y/o Adendas aplicables; y,
- (c) el incumplimiento del pago de las tarifas salariales estipuladas en el presente Acuerdo, Suplementos, Cláusulas Adicionales y/o Adendas.

Salvo lo dispuesto en las subsecciones (b) y (c) de esta Sección, se permitirán o prohibirán las huelgas, paros laborales, huelgas de celo, abandonos de trabajo o cierres forzados por disputas, que no surjan en virtud de las disposiciones de este Acuerdo Nacional Maestro, según lo dispuesto en el Suplemento, Cláusula Adicional y/o Adenda aplicable. La Unión Local deberá dar al Empleador una notificación por escrito con setenta y dos (72) horas de anticipación de la autorización de la Unión Local para una acción de huelga, dicha notificación deberá especificar la decisión mayoritaria del Comité Nacional de Resolución de Querellas o la decisión del Comité Nacional de Resolución de Querellas que se encuentre estancada y que proporcione la base para dicha autorización. La Unión Local deberá cumplir con las disposiciones del Acuerdo Suplementario, la Cláusula Adicional y Adenda aplicables en relación con la huelga resultante de atrasos en el pago de las contribuciones de salud y bienestar o pensión.

Sección 3.

En virtud de esta sección, la Unión y el Empleador podrán revisar y revocar, si es necesario, las decisiones de cualquier comité de querellas de área, regional o local que interprete erróneamente el lenguaje del Acuerdo Maestro.

Artículo 8

El Comité Nacional de Resolución de Querellas puede considerar y revisar las decisiones que planteen un problema de interpretación del lenguaje del Acuerdo Maestro que sean presentadas por la Unión (ya sea el Director del Comité Nacional de Negociación de Teamsters United Parcel Service o su designado) o el representante designado del Empleador. El comité tendrá autoridad para revocar y anular la decisión mayoritaria de cualquier comité de agravios de área, regional o local, si, en su opinión, dicha decisión es contraria al lenguaje del Acuerdo Nacional Maestro. La decisión del Comité Nacional de Resolución de Querellas será definitiva y vinculante. El Comité Nacional de Resolución de Querellas determinará si una decisión sometida a su consideración plantea una cuestión de interpretación del lenguaje del Acuerdo Maestro.

Para que estos casos se puedan revisar, la decisión debe interpretar el lenguaje del Acuerdo Maestro. Una decisión que plantea una cuestión de interpretación del lenguaje del Acuerdo Maestro es aquella en la que (1) el lenguaje del Acuerdo Maestro se interpretó por un panel inferior (2) la interpretación sienta un precedente para futuras querellas; y (3) se puede argumentar razonablemente que la interpretación del panel inferior era contraria al verdadero significado del Acuerdo Maestro. Si el Comité Nacional de Resolución de Querellas no llega a un acuerdo sobre si una decisión cumple estos criterios, podrá solicitarse un arbitraje de conformidad con el Artículo 8, Sección 4.

Antes de que dichos casos se coloquen en el registro principal, la parte actora (ya sea el Director del Comité Nacional de Negociación de Teamsters United Parcel Service o su designado o el representante designado del Empleador) se reunirá con su contraparte y discutirá el asunto.

Los asuntos registrados se presentarán de la siguiente manera:

1. Los representantes de la parte actora, tal como se describió anteriormente, se presentan en primer lugar.
2. El ponente citará el lenguaje específico del Acuerdo Maestro que interpretó el panel inferior.
3. Deben presentarse todas las pruebas que demuestren que la interpretación era contraria a las disposiciones establecidas en el Acuerdo Maestro.

Artículo 8

4. El representante de la parte demandada presentará las pruebas que considere necesarias.

5. Si el Panel Maestro no logra llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá recurrir la cuestión presentada a un arbitraje definitivo y vinculante.

Las decisiones tomadas por los paneles inferiores que sean debidamente sometidas al Comité Nacional de Resolución de Querellas de conformidad con este Artículo y Sección serán revisadas por el Comité Nacional de Resolución de Querellas. El Comité Nacional de Resolución de Querellas adoptará una decisión basada en su interpretación y en los hechos del caso. Dicha decisión será definitiva y vinculante para las partes.

Las decisiones de arbitraje en virtud de cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda que interpreten el lenguaje del Acuerdo Maestro también podrán someterse al Comité Nacional de Resolución de Querellas siempre que se cumplan los tres criterios mencionados anteriormente. Si una decisión de arbitraje es revisada por el Comité Nacional de Resolución de Querellas, se tramitará de conformidad con esta sección, salvo que el Comité tome una decisión definitiva y vinculante en lugar de devolver el caso al árbitro. El Artículo 8, Sección 4 no se aplicará si el Comité Nacional de Resolución de Querellas no llega a un acuerdo al revisar la decisión de un árbitro.

Sección 4.

Cuando el Comité Nacional de Resolución de Querellas no llegue a una decisión mayoritaria sobre cualquier caso sometido en virtud del presente Artículo (exceptuando las decisiones de los árbitros), cualquiera de las partes tendrá derecho a someter el caso a un arbitraje vinculante. Cualquiera de las partes que desee someter una querella a arbitraje deberá hacerlo en un plazo de diez (10) días a partir del envío por correo o de la entrega personal de la decisión estancada del Comité Nacional de Resolución de Querellas. El árbitro se seleccionará de una lista nacional de la Asociación Americana de Arbitraje y todos los aspectos del procedimiento de arbitraje se regirán por el Reglamento de la Asociación Americana de Arbitraje.

Cualquier disposición en el procedimiento de querellas de cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda al presente que requiera que las disputas estancadas sean determinadas por cualquier proceso de arbitraje, será nula y sin efecto en cuanto a cualquier querella y/o interpretación del Acuerdo Nacional Maestro.

Artículo 8

La decisión del Comité Nacional de Resolución de Querellas sobre si una querella y/o interpretación está sujeta a este procedimiento será definitiva y concluyente.

Sección 5.

Cualquier querella que no plantea una cuestión de interpretación de un Artículo o Sección del Acuerdo Maestro se resolverá de conformidad con las disposiciones relativas a los procedimientos de querella locales, estatales y de área estipulados en los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas aplicables. Antes de recurrir al procedimiento de arbitraje, las partes podrán, de mutuo acuerdo, presentar el caso al Comité Nacional de Resolución de Querellas para su resolución.

En caso de huelgas, paros laborales u otras actividades permitidas en caso de incumplimiento de las decisiones de la mayoría en virtud del presente Acuerdo, ninguna decisión y/o interpretación del presente Acuerdo por parte de ningún tribunal será vinculante para la Unión ni afectará a la legalidad o licitud de las huelgas, salvo que la Unión estipule quedar vinculada por dicha interpretación, siendo la intención de las partes resolver todas las querellas y/o cuestiones de interpretación de mutuo acuerdo.

En cualquier Sección de este Artículo donde el lenguaje se refiera a estancamientos, cualquiera de las partes tendrá derecho a remitir cualquier caso no resuelto a arbitraje, salvo que se especifique lo contrario en la Sección 2 de este Artículo.

Sección 6.

El árbitro estará facultado para aplicar las disposiciones del presente Acuerdo y emitir una decisión sobre cualquier querella que se le presente, pero no estará facultado para enmendar o modificar el presente Acuerdo ni para estipular nuevos términos o condiciones de empleo.

Cualquier querella que no plantea una cuestión de interpretación de un Artículo o Sección del Acuerdo Maestro se resolverá de conformidad con las disposiciones relativas a los procedimientos de querella locales, estatales y de área estipulados en los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas aplicables.

Artículo 8

Las disposiciones de no huelga, paro laboral, huelgas de celo, abandono de trabajo y cierre forzoso de los Acuerdos Suplementarios, Cláusulas Adicionales y Adendas se aplicarán a dichas querellas. Antes de recurrir al procedimiento de arbitraje, las partes podrán, de mutuo acuerdo, presentar el caso al Comité Nacional de Resolución de Querellas para su resolución.

Sección 7.

Los casos estancados referidos al Comité Nacional de Resolución de Querellas para un arbitraje de carácter vinculante de conformidad con este Artículo se regirán por los procedimientos siguientes:

1. El proceso de arbitraje será administrado por las oficinas de la Asociación Americana de Arbitraje, de la forma siguiente:

Somerset, NJ	Este, Central y Sur
--------------	---------------------

Fresno, CA	Oeste
------------	-------

2. Los árbitros actuales continuarán prestando servicios, salvo por los cambios realizados de conformidad con los párrafos 4 y 7 a continuación. Se asignarán los casos a los árbitros de forma rotativa y en orden alfabético dentro de cada Región, con base en el orden en el que se registren en el Comité Nacional de Resolución de Querellas.

3. Los paneles estarán conformados por el número siguiente de árbitros, los cuales atienden casos administrados por la Asociación Americana de Arbitraje en cada región de la IBT:

Este	9
Central	3
Sur	3
Oeste	9

4. Mediante un aviso por escrito a más tardar el 1 de diciembre de cualquier año, cada una de las partes tendrá derecho a requerir un intercambio de listas de dos (2) veces el número de árbitros que se asignarán a cada panel regional a más tardar el 1 de enero, y el 15 de enero, como alternativa, los eliminarán de las listas hasta llegar al número correcto de árbitros en cada panel. A menos que las partes lleguen mutuamente a otro acuerdo, todo árbitro propuesto por el Empleador o la Unión debe ser miembro de la Academia Nacional de Árbitros y residir en el área geográfica que cubra el panel. Cada una de las partes solo podrá invocar esta disposición dos (2) veces durante toda la vigencia de este Acuerdo.

Artículo 8

5. Cada árbitro ofrecerá una o más fechas de audiencias posibles en un plazo de seis (6) meses a partir de la asignación del caso por la AAA o en un plazo de seis (6) meses a partir de una cancelación por cualquiera de las partes, según se estipula a continuación. Si los árbitros no cumplen con la propuesta de una fecha oportuna, o de una fecha reprogramada oportunamente después de una cancelación, se reasignará el caso al árbitro siguiente de acuerdo con la lista rotativa en orden alfabético. Si un árbitro incumple con la propuesta de una fecha oportuna en cuatro (4) ocasiones durante un período de doce (12) meses, se le eliminará del panel de árbitros tras la solicitud por escrito de cualquiera de las partes. De conformidad con los procedimientos establecidos en el párrafo 4, las partes llenarán toda plaza vacante.

6. Una vez que se asigne un caso a un árbitro, el mismo permanecerá con ese árbitro hasta su conclusión, salvo en el caso de una reasignación, tal como se especifica en el párrafo 5.

7. Las partes pueden acordar mutuamente por escrito eliminar del panel a cualquier árbitro individual en cualquier momento. Cada parte puede eliminar unilateralmente a dos (2) árbitros durante el mes de junio de cada año, después de enviar un aviso con diez (10) días calendario de anticipación, en la cual especificará el árbitro que se eliminará. La otra parte tendrá derecho a eliminar a dos (2) árbitros en un plazo de diez (10) días calendario después de recibir el aviso. En un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario, las partes intercambiarán una lista de árbitros con el doble del número de árbitros eliminados. Se combinarán y suprimirán las listas quince (15) días después. Se aplicará este proceso para llenar las plazas que puedan quedar vacantes por otras razones.

8. Salvo por acuerdo mutuo, los arbitrajes se programarán desde las 10:00 a. m. hasta al menos las 5:00 p. m.

9. Ninguna de las partes podrá cancelar más de una (1) vez las fechas de arbitraje en la audiencia de cualquier caso individual de arbitraje, salvo según lo que permita el árbitro con causa justificada.

10. Las partes compartirán equitativamente los cargos y los gastos de la Asociación Americana de Arbitraje y del árbitro por el arbitraje o la resolución (lo que incluye el alquiler de una sala de audiencias). La parte que solicite una cancelación pagará todos los cargos de cancelación.

Artículo 8

11. El lugar del arbitraje se determinará por acuerdo mutuo, teniendo en cuenta los requisitos de viaje de los testigos, los abogados y el árbitro. En el caso de que las partes no puedan llegar a un acuerdo sobre el lugar, el árbitro tomará esa decisión. Todas las audiencias se realizarán en las oficinas de la Asociación Americana de Arbitraje, a menos que las partes acuerden llevarlas a cabo en otro lugar.

12. Todo o parte de lo anterior puede modificarse por escrito en cualquier momento mediante el acuerdo mutuo de las partes.

ARTÍCULO 9. PROTECCIÓN DE DERECHOS

Sección 1. Piquetes

No será una infracción de este Acuerdo y no será causa de despido o medida disciplinaria (incluyendo pero no limitado al reemplazo temporal o permanente de cualquier empleado) en caso de que un empleado se niegue a entrar en cualquier propiedad involucrada en una disputa laboral primaria, o se niegue a atravesar o trabajar detrás de cualquier línea de piquete primaria, incluyendo la línea de piquete primaria de las Uniones que forman parte de este Acuerdo, e incluyendo las líneas de piquete primarias en el lugar de negocios del Empleador, y el Empleador no dirigirá a ningún empleado a cruzar una línea de piquete primaria.

Sección 2. Bienes impactados

No constituirá una infracción del presente Acuerdo y no será causa de despido ni de medidas disciplinarias el hecho de que un empleado se niegue a realizar cualquier servicio que su Empleador se comprometa a realizar como aliado de un empleador o persona cuyos empleados estén en huelga, y cuyo servicio, de no ser por dichas huelgas, sería realizado por los empleados del empleador o persona en huelga.

Sección 3.

Con sujeción a las disposiciones apropiadas de subcontratación de este Acuerdo, el Empleador acuerda que no dejará o se abstendrá de manipular, utilizar, transportar, o de otra manera negociar con cualquiera de los productos de cualquier otro empleador o dejar de hacer negocios con cualquier otra persona, o incumplir cualquier obligación impuesta por la Ley de Autotransporte u otra ley aplicable, como resultado de que los empleados individuales ejerzan sus derechos en virtud del presente Acuerdo o en virtud de la ley, pero a pesar de cualquier otra disposición de este Acuerdo, el Empleador deberá, cuando sea necesario, continuar haciendo tales negocios por otros empleados.

Sección 4.

Las disposiciones de escala del Acuerdo Suplementario, Cláusula Adicional o Adenda aplicables se aplicarán cuando el Empleador envíe a sabiendas a un conductor de carretera a una terminal en la que se haya colocado una línea de piquete primaria como resultado del agotamiento del procedimiento de querellas, o después de la debida notificación de una línea de piquete permitida por el acuerdo de negociación colectiva, o huelgas económicas que ocurran después del vencimiento de un acuerdo de negociación colectiva o para lograr un acuerdo de negociación colectiva.

Sección 5. Querellas

En el plazo de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación de una querella en la que se alegue la infracción del presente Artículo, la querella se presentará directamente al Comité Nacional de Resolución de Querellas sin dar ningún paso intermedio, no obstante cualquier otra disposición contraria del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 10. PÉRDIDAS Y DAÑOS**Sección 1.**

No se reembolsará ni deducirá de la retribución de ningún trabajador la pérdida o deterioro de paquetes, salvo en los casos previstos en la presente Sección.

No se sancionará a ningún empleado ni se le exigirá el reembolso de los paquetes perdidos o dañados salvo que el Empleador demuestre que el empleado, sin justificación ni atenuante, infringió las normas o políticas pertinentes establecidas, cuya observancia habría evitado la pérdida o el daño. En ningún caso se reembolsará al conductor la pérdida o daños sufridos por un paquete de Autorización de Conducción valorado en cien dólares (\$100.00) o menos. El Empleador proporcionará a cada conductor que lo solicite una lista actualizada de todas las Áreas de Autorización de Conducción y de todas las Áreas de No Autorización de Conducción dentro de la zona de ese conductor.

Artículo 10

Un empleado al que el Empleador cobre por pérdidas o daños no podrá ser objeto tanto de medidas disciplinarias como de reembolso. El Empleador notificará claramente al empleado y a la Unión su intención de aplicar medidas disciplinarias o de solicitar el reembolso. Ningún empleado será objeto de medidas disciplinarias o reembolso salvo que el Empleador ponga en conocimiento del empleado la pérdida o daño en un plazo de quince (15) días hábiles tras recibir una notificación de reclamación por escrito del remitente.

Cuando un empleado esté sujeto a medidas disciplinarias, no podrá efectuar reembolso alguno por tales pérdidas o daños. Cuando un empleado esté sujeto a reembolso, no podrá ser objeto de medidas disciplinarias por dicha pérdida o daño.

Todo empleado que resulte responsable de dos (2) reembolsos en un periodo de doce (12) meses podrá recibir una carta de advertencia, además de ser responsable del reembolso en caso de que se produzca una tercera (3^a) pérdida en el mismo periodo de doce (12) meses.

El Empleador no tomará ninguna medida en virtud de esta Sección hasta que se haya invocado y concluido el procedimiento de querellas. En tales audiencias de querellas, el Empleador presentará su caso primero.

Si un empleado es considerado responsable del reembolso por pérdida o daños en virtud del Artículo 10, Sección 1 con respecto a cualquier paquete, será considerado responsable por el valor del paquete, la cantidad pagada por el Empleador al cliente o el valor asegurado del paquete, lo que sea menor.

Los calendarios de reembolso serán razonables y justos, en función de las circunstancias de cada caso.

Este Artículo no debe interpretarse en el sentido de que permita cobrar por la pérdida o daños que sufren los equipos. Este Artículo tampoco debe interpretarse en el sentido de que permita, en ningún caso, el cobro de gastos por pérdidas o daños que sufra la mercancía como consecuencia de un accidente de circulación.

Sección 2.

Los empleados que manejen dinero deberán contabilizarlo y remitirlo al Empleador al finalizar cada jornada laboral. El Empleador puede verificar o auditar la entrega de efectivo de un empleado.

Artículo 10

Si el Empleador no verifica y deposita la entrega de efectivo de un empleado, cuando se le solicite, no se realizará ninguna deducción ni se tomará ninguna medida disciplinaria. A petición de la Unión Local, el Empleador y la Unión Local se reunirán para revisar cualquier problema relacionado con el transporte de efectivo a través de alimentadores o reglas de cheques de caja.

Para garantizar que no se responsabilice al empleado cuando el Empleador verifique y deposite o no verifique y/o deposite la entrega de efectivo del empleado, el empleado y el Empleador firmarán un documento, que conservará el Empleador, en el que se indicará si el empleado solicitó la verificación y el depósito y si la entrega de efectivo del empleado se ha verificado y depositado o no se ha verificado y/o depositado.

En caso de error comprobado de buena fe (en la suma o en la resta) en la entrega de efectivo, el empleado será responsable de la restitución adecuada de dicha falta.

En tales casos de error de buena fe, el Empleador y un empleado, con la participación de la Unión Local y cuando lo permita la ley aplicable, firmarán un documento escrito que establezca un monto acordado y un plan de reembolso y/o deducción. Se proporcionará una copia de dicho acuerdo a la Unión Local.

El Empleador incorporará en el DIAD para paquetes enviados utilizando Worldship y Maxiship en un plazo de sesenta (60) días a partir de la ratificación (así como otros sistemas de envío cuando sea tecnológicamente factible) una función que indicará al conductor cuándo se debe cobrar un tipo específico de fondo para cada entrega contra reembolso (por ejemplo, fondos certificados, cheque de caja, giros postales). El Empleador notificará a la Unión antes de la instalación de los avisos o a medida que se amplíe el sistema. Si el conductor recoge un cheque indebido, el Empleador informará al conductor de dicha aceptación.

El Empleador hará un esfuerzo razonable para cobrar las pérdidas debidas a cheques sin fondos, que incluirá un seguimiento del conductor y un intento por parte del gerente o la persona designada de reunirse con el consignatario y una carta al consignatario solicitando el pago, cuando proceda.

Artículo 10

En caso de que un conductor que haya sido considerado responsable de la restitución decida emprender acciones legales contra el consignatario, el Empleador facilitará todos los documentos necesarios para ayudar al conductor a tramitar una reclamación ante los tribunales. Los empleados no serán responsables de restitución ni recibirán medidas disciplinarias si aceptan un cheque irregular si una persona razonable lo hubiera aceptado. Ningún empleado estará sujeto a restitución o medidas disciplinarias salvo que el Empleador señale el cheque sin fondos a la atención del empleado en un plazo de quince (15) días hábiles tras recibir una notificación de reclamación por escrito del remitente.

El Empleador no tomará ninguna medida en virtud de esta sección hasta que se haya invocado y concluido el procedimiento de querellas. En tales audiencias de querellas, el Empleador presentará su caso primero.

Los calendarios de reembolso serán razonables y justos, en función de las circunstancias de cada caso.

El Empleador no publicará ni pondrá a disposición del público en el lugar de trabajo el número de la seguridad social ni el número de teléfono particular de ningún empleado. En los ámbitos en los que los sistemas de licitación requieran tanto una firma como un número de teléfono, el empleado tendrá la opción de facilitar su número de teléfono en privado a la persona que controle la licitación.

Sección 3.

El Empleador reembolsará a los empleados por la pérdida de dinero propio o propiedad personal en un robo o accidente vehicular durante el servicio hasta un máximo de doscientos dólares (\$200.00) por empleado, siempre que el empleado informe inmediatamente dicho robo o accidente vehicular al Empleador y la policía, y coopere en la investigación de dicho robo o accidente vehicular. Se pagará a los empleados por todo el tiempo usado. Sin embargo, los reembolsos por pérdida de efectivo se limitarán a cien dólares (\$100.00). Adicionalmente, si los empleados sufren problemas de robo o vandalismo relacionados a los vehículos personales estacionados en lugares designados para empleados, la Unión Local correspondiente notificará este asunto al Gerente Laboral del Distrito y solicitará reunirse con Seguridad para discutir inquietudes específicas, así como las posibles medidas para mejorar la seguridad en el área de estacionamiento afectada.

Artículo 10

Además, si un empleado que haya sufrido robo o vandalismo en su vehículo mientras estaba estacionado en un área designada de la Compañía da aviso de inmediato a la Compañía y obtiene el informe policial, la Compañía le reembolsará hasta quinientos dólares (\$500), en la medida que el robo o vandalismo no estén cubiertos por el seguro del empleado.

ARTÍCULO 11. HORARIOS LABORALES DE FIN DE SEMANA

Con vigencia a partir de la ratificación, los conductores previamente categorizados en el Artículo 22.4(b) se recategorizarán como Conductores de Vehículos de Reparto de Paquetes Regulares (RPCD), se ubicarán en el orden de jerarquía según el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente y se modificará su tarifa de pago a la Tarifa Máxima o la tasa de progresión del Artículo 41, Sección 2.c. correspondiente, vigente el 1 de agosto de 2023. Además, estarán protegidos por las “solicitudes de 8 horas” y disposiciones de “9.5” del Artículo 37, además de por cualquier otro derecho y beneficio correspondiente a un RPCD.

Las partes acuerdan que se aplicará lo siguiente en las instalaciones en las que el Empleador esté usando actualmente o decida usar en el futuro una operación de entrega de paquetes de seis (6) días:

Sección 1. Proceso de recategorización

a. Las semanas laborales de los RPCD serán de lunes a viernes o de martes a sábado. Se dotará de trabajadores para estas dos semanas laborales de conformidad con el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente, con las siguientes excepciones:

(i) No se obligará a los conductores contratados como RPCD antes del 1 de agosto de 2019 a seguir una semana laboral de martes a sábado, sino que podrán presentar una oferta para dicha semana laboral, según el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

(ii) Los conductores contratados como RPCD después del 1 de agosto de 2019 podrán presentar una oferta para una semana laboral de lunes a viernes o de martes a sábado, según lo determine el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

(iii) Los conductores categorizados anteriormente en el Artículo 22.4(b) continuarán con la semana laboral de martes a sábado, salvo que la cantidad de horarios de la semana de trabajo de martes a sábado pueda ser cubierta por los RPCD como se ha detallado en los Párrafos (i) o (ii).

Artículo 11

(iv) Si la cantidad de horarios de la semana laboral de martes a sábado no puede ser cubierta por los conductores de los Párrafos (ii) o (iii), la Compañía podrá asignar los horarios de la semana laboral de martes a sábado disponibles a los RPCD júnior contratados después del 1 de agosto de 2019, según el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

(v) Si alguna instalación no tiene suficiente dotación de personal para satisfacer las necesidades de entrega de los sábados luego del procedimiento descrito anteriormente, la Unión Local y la Compañía se reunirán para resolver este asunto de manera local. Si no se resuelve en un plazo de sesenta (60) días luego de la ratificación, el asunto podrá ser referido a los Codirectores del Comité Nacional de Negociación o sus representantes para su resolución.

b. No se obligará a ningún RPCD a trabajar ningún día fuera de su semana laboral programada regular. Los RPCD que califican actualmente para los derechos de 9.5 no verán sus derechos afectados debido a la recategorización de 22.4.

Sección 2. Reconociendo que el Empleador actualmente sólo utiliza operaciones de entrega de cinco (5) días en algunos lugares, se notificará por escrito a la(s) Unión(es) Local(es) afectada(s) con al menos cuarenta y cinco (45) días de anticipación antes de la transición a una operación de entrega de seis (6) días después de la ratificación.

ARTÍCULO 12. POLÍGRAFO/RELOJES REGISTRADORES

A ningún solicitante de empleo y a ningún empleado se le exigirá someterse a ninguna forma de prueba de detector de mentiras como condición de empleo.

Previa solicitud, un empleado o la Unión podrá inspeccionar el tiempo de un empleado registrado en el DIAD u otro dispositivo para ver el tiempo que trabajó el día anterior. A un empleado se le permitirá examinar el registro de operación del período de pago actual con el fin de asegurarse las horas que trabajó. Si un empleado tiene un problema con las horas que trabajó en un día determinado, el Empleador le entregará, previa solicitud, una hoja impresa con las horas trabajadas.

Artículo 12

El Empleador no modificará la información del tablero DIAD ni la información registrada mediante el uso de cualquier otra tecnología con el objeto de reducir el tiempo compensable de un empleado, sin el conocimiento de este. Además, el Empleador publicará, para su revisión por los empleados, una copia de las correcciones al PTE de cada día. Ningún supervisor usará un DIAD ni cualquier otra información registrada mediante el uso de cualquier otra tecnología bajo el nombre de un empleado por hora a menos que dicho empleado esté presente. Esto incluye los casos para fines de capacitación y demostración.

Los empleados no serán responsables de ningún trabajo realizado por otro empleado usando cualquier dispositivo electrónico en su nombre.

Las horas trabajadas y la tarifa de pago de un empleado estarán disponibles para su revisión de forma electrónica por parte del empleado afectado en una página de Internet que mantenga la Compañía.

Previa solicitud de un empleado, delegado o Unión Local a un supervisor de la Compañía o su representante, el Empleador proporcionará copias de los mensajes ODS. Cuando se realice esta solicitud el mismo día en que se enviaron las transmisiones, el centro de operaciones proporcionará la copia impresa de las transmisiones. Cuando se realice esta solicitud después del día en que se enviaron las transmisiones, pero en un plazo de veinticinco (25) días posteriores, se proporcionará la copia impresa de las transmisiones en un plazo de cinco (5) días laborales.

Para el 1 de enero de 2026, el Empleador implementará un sistema de nómina accesible para el empleado donde se puedan consultar las horas de inicio y fin, códigos de pago, montos de pago y tiempo libre programado. Este sistema también proporcionará la hora, fecha y motivo de cualquier modificación que realice cualquier miembro de la gerencia. Esta información del sistema se actualizará al menos diariamente.

A solicitud de la Unión, se dejarán los relojes registradores para que los empleados registren sus horas laborales para su propio uso personal.

ARTÍCULO 13. PASAJEROS

Ningún conductor permitirá que nadie, salvo los empleados del Empleador que estén de servicio, viaje en su camión, salvo autorización por escrito del Empleador, excepto en casos de

Artículo 13

emergencia derivados de equipos comerciales inutilizados, accidentes o caso fortuito, de conformidad con la normativa del Departamento de Transporte.

ARTÍCULO 14. RECLAMACIONES DE COMPENSACIÓN

Sección 1.

Cuando se reporte una lesión, se le dará el número de referencia al empleado lesionado y, cuando este lo solicite, se le entregará una copia del informe de la lesión dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a haberlo pedido. También se le entregará una copia del informe de la lesión a la Unión Local si uno de los funcionarios lo solicita.

El Empleador acuerda cooperar y tomar las medidas razonables para dar una resolución a las reclamaciones de los empleados sobre lesiones sufridas en el trabajo en un plazo de diez (10) días laborables. A ningún empleado se le aplicarán medidas disciplinarias, se lo amenazará con medidas disciplinarias ni se tomarán represalias contra este, como resultado de iniciar un informe de lesión en el trabajo. El Empleador o su representante no visitará en su casa a un trabajador lesionado.

El Empleador proporcionará al Codirector de la Unión del Comité Nacional de Salud y Seguridad los resúmenes actuales de las funciones esenciales de todos los puestos cubiertos por este Acuerdo. La Unión tendrá el derecho a objetar cualquier resumen de este tipo mediante el procedimiento correspondiente de querella. Todo empleado que sea afectado adversamente por cualquiera de estos resúmenes tendrá derecho a objetar dicho resumen siguiendo el procedimiento de resolución de querellas correspondiente.

Cualquier decisión o arreglo alcanzado mediante el procedimiento de resolución de querellas, incluyendo, entre otros, en arbitraje, estará basado únicamente en, y será aplicable a, los hechos presentes en este caso individual y no tendrá ningún efecto como precedente más allá de ese caso. Esta estipulación está limitada a los casos relacionados con, o referentes a, funciones de puestos esenciales.

El Empleador proporcionará protección bajo la ley de Compensación Laboral a todos sus empleados, aunque no lo exija la ley del estado, o su equivalente, si la lesión se produjo durante su empleo o como resultado del mismo.

Artículo 14

Un empleado que se lesioné en el trabajo, y que sea enviado a casa o a un hospital, o que tenga que recibir atención médica, recibirá su pago a la tarifa horaria correspondiente por el resto de su turno regular de ese día. Después de recibir el informe oportuno de la lesión del empleado, el Empleador no presionará al empleado para que siga trabajando ni interferirá con un empleado que busque atención médica. Cuando, debido a este tipo de presión, un empleado tenga que pasar tiempo en una clínica después de su hora normal de haber terminado su trabajo, el tiempo así pasado estará sujeto a una reclamación de pago por medio del procedimiento de resolución de querellas.

Un empleado que haya regresado a sus tareas regulares después de haber sufrido una lesión sujeta a compensación, y que el médico del Seguro de Compensación por Accidentes de Trabajo le ordene recibir tratamiento médico durante las horas laborales regulares programadas, recibirá la tarifa de pago por hora regular del empleado por dicho tiempo.

El Empleador acuerda proporcionar transporte local inmediato al empleado lesionado, en el momento de sufrir la lesión, desde el trabajo hasta la institución médica apropiada más cercana, y de regreso a su puesto de trabajo, o a la casa del empleado, si es preciso. En tales casos, a ningún representante del Empleador se le permitirá acompañar al trabajador lesionado mientras esté recibiendo tratamiento médico y/o lo esté examinando el personal médico, sin el consentimiento del empleado. En el caso de que cualquier empleado sufra una enfermedad o lesión ocupacional mientras se encuentre en un recorrido lejos de la terminal de origen, el Empleador obtendrá un tratamiento médico para dicho empleado, si es necesario, y luego le proporcionará transporte por autobús, tren, avión u automóvil hasta la terminal del empleado, siempre y cuando lo ordene un médico.

Un empleado que tenga un cambio en su situación médica lo reportará al Empleador.

En el caso de una muerte producida en el transcurso del empleo mientras el empleado está lejos de la terminal de origen, el Empleador regresará al difunto a su casa en el punto de su domicilio.

Sección 2. Trabajo alternativo temporal

La Compañía puede continuar con un programa de trabajo modificado sobre una base no discriminatoria.

Artículo 14

Este programa está diseñado para proporcionar una oportunidad de trabajo temporal a aquellos empleados que no pueden realizar sus tareas habituales debido a una lesión en el trabajo. Los empleados dispondrán de sus horas garantizadas con una hora de inicio no superior a dos (2) horas antes o dos (2) horas después de su hora de inicio normal mientras dure el TAW, siempre que el trabajo esté disponible. La empresa hará todos los esfuerzos razonables para garantizar que la asignación se realice durante este plazo. Estas horas garantizadas se reducirán en función de las restricciones médicas. La retribución de las misiones TAW será igual a la retribución ordinaria del trabajador.

Con la excepción de los conductores de alimentadores, cuando un empleado sea dado de alta para volver al trabajo después de una lesión laboral de seis (6) meses o más, el Empleador proporcionará, si así lo solicita el empleado, un horario de endurecimiento laboral en el que el empleado pueda trabajar sus horas garantizadas durante un máximo de cinco (5) días. Siempre que sea posible, los conductores de reparto de paquetes avisarán con antelación de su vuelta al trabajo para que se tengan en cuenta las ocho horas solicitadas.

El Empleador elaborará una lista de posibles asignaciones de TAW por ubicación. Se entiende que esta lista puede no ser exhaustiva y que la gerencia se reserva el derecho a determinar la disponibilidad y designación de todos los puestos TAW. El Empleador proporcionará los nombres y asignaciones de los empleados en TAW a solicitud de la Unión Local.

En las zonas en las que existan programas TAW que proporcionen mejores prestaciones y protecciones a los empleados que las garantizadas por este Artículo, dichas protecciones y prestaciones no se verán mermadas por este Artículo.

Cualquier programa de este tipo que haya estado o esté en vigencia a partir de la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo deberá plasmarse por escrito, y una copia del mismo deberá entregarse al Comité Nacional de Salud y Seguridad y a la Unión Local afectada. Si alguna de las partes desea incluir lesiones o enfermedades no relacionadas con el trabajo en el programa TAW, las partes se reunirán y acordarán dicha modificación. El Empleador también se reunirá con la Unión Local a solicitud para discutir cualquier cambio que la Unión Local pueda proponer en el programa TAW. Toda cuestión no resuelta se remitirá al Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad para su resolución.

Sección 3. Empleados con discapacidad permanente

Las Partes se comprometen a respetar las disposiciones de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades. La Compañía deberá negociar con la Unión Local antes de proporcionar una adaptación razonable a un empleado cualificado de la unidad de negociación.

La Empresa se esforzará de buena fe por cumplir puntualmente con las solicitudes de ajustes razonables debido a una discapacidad permanente. Toda querella relativa a la adaptación que no se resuelva en la audiencia a nivel de centro se remitirá a los codirectores de la Unión y de la Compañía correspondientes al Área Local o al Comité Regional de Resolución de Querellas, si procede. Si no se resuelve a ese nivel en el plazo de diez (10) días, la querella se presentará directamente al Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad.

Si la Compañía alega que el individuo no se encuentra dentro de las protecciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, entonces la querella debe seguir el procedimiento normal de querellas a fin de resolver ese asunto antes de que pueda ser presentada ante el Comité Nacional de Salud y Seguridad.

Toda reclamación en litigio relativa a los derechos contemplados en la presente Sección se tratará conforme a los procedimientos de querellas y arbitraje del presente Acuerdo. Un empleado o la Unión pueden presentar una querella, sin perjuicio de cualquier disposición contraria en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda. La presentación de una reclamación en virtud de esta Sección a los procedimientos de querellas y arbitraje del Acuerdo no prohibirá ni impedirá que un empleado o la Unión ejerzan sus derechos estatutarios en virtud de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) o leyes estatales o locales comparables.

Las partes acuerdan que las adaptaciones apropiadas en virtud de esta Sección se determinarán caso por caso.

Si un empleado de tiempo completo no puede adaptarse razonablemente a un trabajo de tiempo completo, la Compañía puede ofrecer un trabajo de medio tiempo como adaptación razonable si el empleado está calificado y cumple con las funciones esenciales del trabajo.

Artículo 14

Si el empleado acepta la adaptación de medio tiempo, se le incluirá en los programas de salud y bienestar y de pensiones de medio tiempo aplicables, se le pagará la tarifa de medio tiempo apropiada para el trabajo realizado en función de la jerarquía del empleado en la empresa, y recibirá los derechos contractuales de medio tiempo según el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente utilizando la fecha de jerarquía del empleado en la empresa. Esta colocación no prohibirá a los empleados presentarse a futuras ofertas de trabajo de tiempo completo para las que estén cualificados y cumplan las funciones esenciales del puesto. En caso de que el empleado no acepte el ajuste razonable de medio tiempo, se le permitirá estar inactivo durante tres (3) años. Durante esos tres (3) años, tendrán la posibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo en caso de que puedan desempeñar las funciones esenciales del mismo con o sin adaptaciones razonables; tendrán la posibilidad de presentarse a ofertas de empleo a medida que lo permita su jerarquía, siempre que puedan desempeñar las funciones esenciales de ese puesto; y tendrán la posibilidad de aceptar las adaptaciones de medio tiempo mencionadas anteriormente. Transcurridos tres (3) años, se considerará interrumpida su jerarquía. Dicho empleado tendrá derecho a percibir una indemnización por incapacidad de largo plazo y una indemnización por accidente laboral de acuerdo con los términos del plan aplicable.

Sección 3.1.

De conformidad con el Artículo 22.3 y el Artículo 37 y no obstante el lenguaje en los Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas, el Empleador y la Unión acuerdan reunirse y discutir ciertos puestos de tiempo completo que pueden ser ocupados por empleados que ya no pueden desempeñar su trabajo asignado. Cuando haya vacantes de tiempo completo, estos empleados tendrán la oportunidad de cubrir la vacante antes de que el Empleador contrate personal externo. El trabajador debe ser físicamente apto y estar cualificado para desempeñar el nuevo puesto de trabajo. El empleado que ocupe la vacante cobrará la tarifa correspondiente al puesto de trabajo en función de su jerarquía.

ARTÍCULO 15. CLÁUSULA MILITAR

Sección 1. Derechos de USERRA

Los empleados al servicio de los servicios uniformados de los Estados Unidos, según se definen en las disposiciones de la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformes (USERRA), Título 38, Capítulo 43 del Código de los EE. UU., gozarán de todos los derechos y privilegios previstos por la USERRA y/u otras leyes estatales y federales aplicables.

Artículo 15

Esto incluirá la continuación de la cobertura sanitaria según lo dispuesto por USERRA y las contribuciones a la pensión por el periodo de servicio del empleado, según lo dispuesto por USERRA. Los empleados estarán sujetos a todas las obligaciones contenidas en la USERRA que deben cumplirse para que los empleados estén amparados por el estatuto.

A su discreción, el Empleador podrá hacer pagos adicionales o conceder beneficios adicionales a los empleados en licencia por servicio en los servicios uniformados en exceso de los requisitos descritos en la USERRA.

Sección 2. Restablecimiento de vacaciones

Los empleados con licencia por servicio militar aprobada por USERRA seguirán acumulando vacaciones que se usarán a su retorno como se explica a continuación. Para ser elegibles para la acumulación, los empleados deberán (i) ser empleados de UPS durante al menos un (1) año, (ii) ser miembros de los servicios uniformados al momento del reclutamiento y (iii) ser reclutados a servicio activo (salvo entrenamiento) por un período de servicio mayor a treinta (30) días de conformidad con cualquier disposición de la ley debido a una guerra o emergencia nacional declarada por el Presidente de Estados Unidos o el Congreso. Los empleados elegibles que retornen al trabajo según USERRA tendrán derecho a vacaciones anuales por el resto del período de vacaciones contractual de acuerdo con la cantidad de semanas a las que tengan derecho por los años de servicio y el trimestre del período de vacaciones contractual actual en el que el empleado se reincorpore de la licencia militar elegible, tal como se describe a continuación:

<u>N.^o Sem</u>	<u>Q1</u>	<u>Q2</u>	<u>Q3</u>	<u>Q4</u>
6	6	4	3	1
5	5	3	2	1
4	4	3	2	1
3	3	2	1	1
2	2	1	1	1

En ningún caso el empleado tendrá menos de una (1) semana de vacaciones disponibles a su retorno.

Para el siguiente período de vacaciones contractual, se les deberá otorgar los empleados las vacaciones que habrían acumulado mientras estaban con licencia militar.

Artículo 15

En ningún caso, el empleado tendrá menos de lo que le corresponde por derecho de acuerdo con la cantidad total de años de servicio en virtud del Suplemento correspondiente.

De manera similar, todo tiempo libre otorgado por un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda que no sean vacaciones (p. ej., semanas electivas o licencia por enfermedad) seguirá acumulándose mientras el empleado se encuentre en una licencia militar autorizada y se recuperará en forma proporcional de la misma forma que las vacaciones para los empleados elegibles, dependiendo del trimestre en el que el empleado regrese al trabajo. Cualquier fracción de día se redondeará al siguiente número entero superior.

La gestión de vacaciones no tomadas y la programación de vacaciones, al igual que la gestión y programación de tiempo libre que no sea vacaciones, se realizará de conformidad con el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

Sección 3. Notificación de licencia

Tras la notificación de un empleado de que está tomando licencia militar calificada por USERRA, el Empleador notificará a la Unión Local en un plazo de cinco (5) días hábiles.

Sección 4. Derechos de transferencia conyugal

En caso de que un militar activo sea trasladado a otra zona geográfica y su cónyuge trabaje para el Empleador, el empleado podrá presentar una solicitud por escrito al Empleador para ser trasladado a la misma zona geográfica. La transferencia se aprobará con las siguientes condiciones:

- a. Que exista una vacante de tiempo completo o medio tiempo, según corresponda, en la clasificación del puesto en la ubicación deseada. El puesto debe ser uno al que no tenga derecho un empleado existente.
- b. Concluye la jerarquía por categoría laboral.
- c. La jerarquía de la empresa se mantiene a efectos del número de semanas de vacaciones, del derecho a vacaciones y de las prestaciones.

Artículo 15

- d. La transferencia debe solicitarse con antelación al traslado para garantizar que no se produzca una interrupción del servicio por parte del empleado que se transfiere. Si en el momento de la reubicación no se dispone de un puesto permanente, se aplicarán las disposiciones del párrafo a. anterior durante un máximo de seis (6) meses.
- e. El Empleador no se hará cargo de los gastos de traslado ni del trabajo que pierda el empleado.
- f. Un empleado que se transfiere fuera de su área original donde están cubiertos por un Fondo Fiduciario de Pensiones de Teamster a la jurisdicción de otro fondo fiduciario de pensiones, permanecerá en su fondo fiduciario de pensiones original. El Empleador acuerda pagar las contribuciones de pensiones requeridas al fondo fiduciario de pensiones original del empleado como se estipula en el acuerdo de fideicomiso, siempre que no haya conflicto con ningún acuerdo de negociación colectiva y/o acuerdo de fideicomiso.

ARTÍCULO 16. LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

Sección 1.

El Empleador acuerda conceder el tiempo libre necesario, sin discriminación o pérdida de derechos de jerarquía y sin pago, a cualquier empleado designado por la Unión para asistir a una convención laboral o servir en cualquier capacidad en otros asuntos oficiales, siempre que se notifique por escrito al Empleador con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, por parte de la Unión, especificando la duración del tiempo libre. La Unión acuerda que, al solicitar tiempo libre para actividades de la Unión, se tendrá debidamente en cuenta el número de empleados afectados a fin de que no se interrumpan las operaciones del Empleador debido a la falta de empleados disponibles.

A un miembro de la Unión elegido o designado para servir como funcionario de la Unión se le concederá una licencia durante el período de dicho empleo, sin discriminación o pérdida de derechos de jerarquía, y sin goce de sueldo.

Sección 2.

Todo trabajador que desee una licencia sin goce de sueldo de su puesto de trabajo deberá obtener un permiso por escrito tanto de la Unión como del Empleador.

Artículo 16

La solicitud de licencia sin goce de sueldo deberá hacerse por escrito al menos treinta (30) días antes del día en que se desea que comience la misma. Si la licencia no es previsible, el empleado presentará la solicitud por escrito lo antes posible e incluirá una explicación de por qué la licencia no era previsible. El Empleador y la Unión responderán a la solicitud por escrito en los diez (10) días siguientes a la recepción de la misma. La licencia sin goce de sueldo tendrá una duración máxima de noventa (90) días y podrá prorrogarse por períodos similares. El permiso para ello debe obtenerse tanto de la Unión como del Empleador.

Durante el período de ausencia, el trabajador no podrá ejercer una actividad remunerada, salvo en los casos previstos en la Sección 3 siguiente.

El incumplimiento de esta disposición dará lugar a la pérdida total de los derechos de jerarquía de los trabajadores afectados. La incapacidad laboral por enfermedad o lesión demostrada no dará lugar a la pérdida de los derechos de jerarquía. El empleado puede tomar las medidas oportunas para la continuación de los pagos de salud y bienestar y pensiones antes de que la licencia pueda ser aprobada por la Unión Local o el Empleador.

Sección 3. Pérdida de la licencia

Sección 3.1 Licencia sin goce de sueldo

Cuando un empleado, en cualquier clasificación laboral que requiera conducir, pierda su privilegio de conducir o cuya licencia haya sido suspendida o revocada por razones distintas de aquellas por las que el empleado pueda ser despedido por el Empleador, se le concederá licencia por el tiempo que el privilegio de conducir o la licencia del empleado hayan estado suspendidos o revocados, pero no por un período superior a dos (2) años, siempre y cuando el conductor cuyo privilegio de conducir o cuya licencia hayan sido suspendidos o revocados notifique dicha suspensión o revocación al supervisor inmediato del empleado antes de su próxima presentación al trabajo. La disposición anterior sólo debe aplicarse a la primera (1.^a) suspensión o revocación, salvo en el caso de suspensión de la licencia de conductor comercial (CDL) de un (1) año o menos de duración.

A los empleados que soliciten una licencia sin goce de sueldo en virtud de esta Sección y cuya pérdida del privilegio o licencia de conducir sea

consecuencia de conducir bajo los efectos de las drogas o el alcohol se les permitirá realizar un trabajo alternativo y reincorporarse a su puesto de trabajo de acuerdo con la Sección 3.3 siguiente.

Sección 3.2 Trabajo alternativo (Salvo alcohol/sustancias reguladas)

Cuando un empleado, en cualquier clasificación laboral que requiera conducir, haya perdido su licencia en virtud de este Artículo, se le ofrecerá la oportunidad de desplazar a empleados subalternos, uno (1) de tiempo completo o dos (2) de medio tiempo, hasta que pueda regresar a su trabajo de conductor, sin exceder dos (2) años, salvo que se disponga lo contrario en los Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas. El empleado recibirá la tarifa de pago correspondiente para el trabajo realizado de acuerdo con su jerarquía. La cobertura de beneficios continuará durante la licencia sin goce de sueldo o la duración del empleo, hasta por dos (2) años.

Sección 3.3 Trabajo alternativo (alcohol/sustancias reguladas)

Si un empleado, de cualquier categoría laboral que requiere que conduzca, ha perdido su licencia por conducir bajo la influencia del alcohol o una sustancia controlada, se le ofrecerá el trabajo interno disponible de un (1) puesto a tiempo completo o dos (2) puestos a medio tiempo, que no excedan dos (2) años, siempre que el empleado sea evaluado por un Profesional en Abuso de Sustancias (SAP) y el SAP apruebe su retorno al trabajo. El SAP establecerá las condiciones del retorno del empleado al trabajo. El empleado también deberá ingresar a un programa de rehabilitación, si lo requiere el SAP, en un plazo de un (1) mes luego de la evaluación del SAP. El empleado volverá a conducir cuando haya logrado completar el programa de rehabilitación, siempre que haya recuperado sus derechos de manejo. El empleado recibirá la tarifa de pago correspondiente para el trabajo realizado de acuerdo con su jerarquía. La cobertura de beneficios continuará durante la licencia sin goce de sueldo o la duración del empleo, hasta por dos (2) años.

Cualquier conductor que reciba una citación por conducir bajo la influencia de alcohol o drogas y al que no se le suspenda su licencia, o que tenga una restricción en sus derechos de manejo, será evaluado por el SAP durante los cinco (5) días hábiles luego de la citación. Si el SAP determina que el conductor no necesita rehabilitación, se le permitirá volver a conducir.

Artículo 16

Hasta que se finalice la evaluación, se permitirá que el conductor trabaje con su salario por hora y garantía. El párrafo anterior también se aplicará si se requiere la rehabilitación. No se otorgará el derecho a rehabilitación dispuesto en el Artículo 35, Sección 4.11 a un conductor que complete el programa de rehabilitación estipulado en este párrafo, salvo que, como resultado de la citación por DUI, el conductor sea sentenciado o pierda su licencia de conducir. Si la citación resulta posteriormente en un fallo no condenatorio, el SAP determinará si el empleado necesita completar o dejar inmediatamente la rehabilitación y/o programa de tratamiento posterior.

La presente Sección no se aplica a los empleados que pidieron licencia debido a que se les descalificó por haber dado positivo en los exámenes de sustancias controladas.

Sección 3.4 Calificación de CDL

El presente Artículo también se aplicará en caso de que un empleado no pueda superar con éxito el examen del DOT para el permiso de conducir comercial (CDL), siempre que el empleado realice un esfuerzo de buena fe para aprobar el examen cada vez que se le presente la oportunidad.

Sección 4. Licencia por maternidad y paternidad

Se entiende que se concederá licencia por maternidad a las empleadas sin pérdida de jerarquía mientras su médico determine que no se encuentran en condiciones físicas o mentales como para regresar a sus tareas normales, sobre la base de lo cual la licencia por maternidad debe cumplir con las leyes estatales y federales correspondientes.

El Empleador debe proporcionar un espacio, que no sea el baño, hacia el cual no se vea y al que no puedan ingresar los compañeros de trabajo ni el público en general, con el fin de que las empleadas puedan extraerse leche materna. Los tiempos razonables para que las empleadas se extraigan leche materna para sus hijos lactantes se considerarán horas trabajadas si estas aún no han terminado por completo sus tareas durante el descanso.

Se puede conceder una solicitud de tareas ligeras, con la certificación por escrito de un médico, de conformidad con las leyes estatales o federales, si corresponde. Las solicitudes de tareas ligeras también deben realizarse por medio del programa del Empleador “Tareas Ligeras para Empleadas Embarazadas”.

Artículo 16

Se concederá la licencia por paternidad de conformidad con la Sección 6 del presente Artículo, con la excepción de los empleados que no reúnan las calificaciones indicadas en la Sección 6, a quienes se les otorgará una licencia que no supere una (1) semana.

No obstante cualquier disposición en sentido contrario en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, los empleados tendrán permitido reservarse en cualquier período de vacaciones pagadas anual hasta veinte (20) días para usar al año siguiente, de conformidad con lo indicado en este párrafo. Todo tiempo libre pagado proporcionado semanalmente solo se pueden contabilizar en incrementos semanales. Los días de tiempo libre acumulados pueden usarse al año de vacaciones siguiente para cubrir el tiempo que (1) la empleada no puede desempeñar sus funciones laborales debido al embarazo (en el caso del padre, se proporcionará una licencia luego del nacimiento) y (2) no está cubierto por la FMLA, los planes existentes de discapacidad u otros tipos de tiempo libre pago. Si los días acumulados de tiempo libre no se usan ese año, se le pagarán a la empleada en el término de dos (2) semanas desde la solicitud. Si no se usan los días de vacaciones como parte de la licencia y, en principio, se los hubiera tomado ese año de vacaciones, la empleada también tendrá la opción de reprogramar los días de vacaciones sin usar como tiempo libre de conformidad con las prácticas locales.

Sección 5. Programa de rehabilitación: Licencia sin goce de sueldo

Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin goce de sueldo con el fin de someterse a tratamiento en un programa aprobado para el alcoholismo o el abuso de sustancias. Los empleados pueden utilizar el Programa de Asistencia al Empleado (EAP) de United Parcel Service, un programa de rehabilitación patrocinado por la Unión, así como cualquier otro servicio de referencia para elegir un programa aprobado para el tratamiento.

Se permitirá a los empleados aprovechar un programa de rehabilitación una vez cada cinco (5) años, tres (3) veces de por vida como máximo, de acuerdo con todas las condiciones de este Artículo.

La licencia sin goce de sueldo deberá solicitarse antes de la comisión de cualquier acto susceptible de medidas disciplinarias, salvo en los casos previstos en el Artículo 35, Secciones 3 y 4.

Artículo 16

La licencia sin goce de sueldo tendrá una duración máxima de noventa (90) días; podrá concederse tiempo adicional si así lo acuerdan mutuamente la Compañía y la Unión, o si lo solicita el Profesional en Abuso de Sustancias (SAP). Durante dicha licencia, el empleado no recibirá ninguno de los beneficios previstos en este Acuerdo, Suplementos, Cláusulas Adicionales y/o Adendas, salvo la acumulación continua de jerarquía.

Si un empleado ingresa voluntariamente en un programa de rehabilitación de este tipo, en virtud de lo dispuesto en el Artículo, se aplicará lo siguiente:

1. Antes de reincorporarse al trabajo, el Empleador se asegurará de que el empleado esté “libre de alcohol/drogas”. Este requisito se cumplirá cuando el empleado haya proporcionado un resultado negativo en la prueba de drogas, según los niveles de corte contenidos en la Sección 3.3 o la Sección 3.4 del Artículo 35, según corresponda, y/o una prueba de alcohol con una concentración de alcohol inferior a .02. El Empleador hará todos los esfuerzos razonables para realizar todas las pruebas de regreso al trabajo, conferencias telefónicas y exámenes durante los cinco (5) días hábiles posteriores a la finalización de un programa de rehabilitación.
2. En el plazo de un (1) año a partir de la fecha de reincorporación al trabajo, el empleado puede ser sometido a pruebas de alcohol/drogas sin previo aviso, tal y como se especifica en el acuerdo de reincorporación al trabajo. El período de un (1) año sólo podrá ser prorrogado por el SAP y deberá justificarse mediante verificación escrita del SAP.
3. Las pruebas de alcohol/drogas no anunciadas para el empleado mencionado, si son necesarias, serán determinadas por el SAP según lo dispuesto en este Artículo. La fecha, hora y lugar de recolección para la prueba de alcohol/drogas, si se requiere, la determinará el SAP.
4. El incumplimiento del plan de tratamiento posterior o una muestra positiva como parte del plan de tratamiento posterior dará lugar a medidas disciplinarias de conformidad con el Artículo 35, Secciones 3.13 y 4.11.

Todos los acuerdos de tratamiento de alcohol/drogas, incluyendo los acuerdos de tratamiento previo, posterior y de reincorporación al trabajo, serán confidenciales y estarán firmados por el empleado y el SAP que supervise el programa de tratamiento, y deberán haber sido aprobados por el agente comercial de la Unión Local antes de la firma del empleado. El acuerdo de asistencia posterior deberá cumplir todas las disposiciones del presente Artículo.

El Empleador se compromete a reconocer los derechos del empleado a la privacidad y confidencialidad mientras sea parte de dicho acuerdo. El Empleador acuerda que en todas las circunstancias se tendrá en cuenta la dignidad del empleado y se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar que todo el proceso no degrade, avergüence u ofenda innecesariamente al empleado.

Sección 6. Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)

Todos los empleados que han trabajado para la Compañía durante un mínimo de doce (12) meses y al menos 1250 horas durante los últimos doce (12) meses son elegibles para una licencia sin goce de sueldo, tal como se dispone en la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993.

Además, todo empleado que no esté cubierto por las disposiciones anteriores y haya trabajado para la Compañía durante treinta y seis (36) meses como mínimo y haya acumulado al menos 625 horas con goce de sueldo durante los últimos doce (12) meses es elegible para una licencia sin goce de sueldo como se dispone a continuación, excepto que la cantidad permitida de días de licencia se calculará como la mitad (1/2) del tiempo que concede la FMLA.

Los empleados elegibles tienen derecho hasta un total de 12/6 semanas de licencia sin goce de sueldo durante cualquier período de doce (12) meses por los siguientes motivos:

1. nacimiento de un hijo;
2. adopción o asignación para cuidado de acogida;
3. cuidado de un cónyuge, hijo o padre del empleado debido a una afección grave de salud;
4. estado de salud grave del empleado.

Los derechos de jerarquía del empleado continuarán como si este no se hubiese tomado la licencia en virtud de esta sección, además de que el Empleador mantendrá la cobertura del seguro de salud durante el período de licencia.

El Empleador puede solicitarle al empleado que sustituya los días de vacaciones pagas acumulados u otros días de licencia con goce de sueldo por parte del período de licencia de 12/6 semanas.

Artículo 16

Los empleados podrán reservarse hasta dos (2) semanas de días de vacaciones con goce de sueldo acumuladas que no se sustituirán por parte del período de licencia de 12/6 semanas.

El empleado debe presentarle al Empleador un aviso con al menos treinta (30) días de anticipación antes de que comience la licencia en virtud de la FMLA si se prevé la necesidad de una licencia. Si la licencia no es previsible, el empleado debe presentar un aviso apenas sea viable. El Empleador tiene derecho a solicitar el certificado médico que indique la necesidad de licencia conforme a la presente Ley. Además, el Empleador tiene derecho a solicitar una segunda (2.^a) opinión a su propio costo.

Las disposiciones de esta sección responden a las leyes federales y no sustituyen ninguna ley local o estatal que da lugar a mayores derechos para el empleado.

Sección 7. Discapacidad

Cuando un empleado se lesioné fuera del trabajo, la Compañía hará todo lo posible para proporcionarle todos los documentos necesarios y una asistencia razonable con el fin de ayudar en la tramitación de la solicitud de incapacidad del empleado.

ARTÍCULO 17. TIEMPO PAGO

Todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo recibirán un pago por el tiempo trabajado para el Empleador. Las tarifas de pago que figuran en el presente Acuerdo serán las mínimas. El tiempo se contará desde el momento en que se le solicita al empleado presentarse a trabajar y marcar su ingreso hasta que queda liberado efectivamente de las tareas. Todo el tiempo perdido debido a retrasos como resultado de sobrecargas o infracciones de la presentación de certificados conforme a la legislación municipal, estatal o federal, de lo cual el conductor no es culpable, estará a cargo del Empleador.

El Empleador no les permitirá a los empleados trabajar antes de la hora de inicio sin la compensación correspondiente.

Se pagará a los empleados los salarios por los días de vacaciones indicados, en todas las instancias, a más tardar el día laboral previo a sus vacaciones.

Artículo 17

Si el empleado no recibe su cheque de las vacaciones, el Empleador hará todo lo que esté a su alcance para entregar el cheque al día siguiente, mediante envío los sábados o Aéreo al Día Siguiente. Si el empleado solicita ver su cheque de vacaciones el lunes como se permite a continuación y el Empleador no deja a disposición el pago de las vacaciones antes del sábado después de la fecha de pago programada regular del empleado, al empleado se le pagará un monto adicional equivalente a la mitad (1/2) de su garantía diaria a su tarifa de pago por hora regular por cada período de pago subsiguiente hasta que se corrija el faltante. Los demás faltantes que impliquen más de cincuenta (\$50.00) dólares en el caso de los empleados de tiempo completo, y de veinticinco (\$25.00) dólares en el caso de los empleados de medio tiempo, se corregirán y el pago quedará a disposición del empleado en su sede de trabajo el segundo día laboral programado después de manifestar el faltante. Si el Empleador no realiza el pago el segundo día laboral programado de un empleado de tiempo completo y el faltante se debió a un error del Empleador, al empleado de tiempo completo se le pagará un monto adicional equivalente a la mitad (1/2) de su garantía diaria a su tarifa por hora regular por cada período de pago completo en que no se pague el faltante luego del segundo (2.º) día laboral programado hasta que se resuelva el inconveniente. Si no se corrige el error en la nómina de un empleado de tiempo completo en el término de dos (2) períodos de pago, se aumentará la sanción por el error en la nómina que se describió anteriormente en función de la garantía diaria completa del empleado de tiempo completo.

Si se produce un error en la nómina con un empleado de medio tiempo, la sanción pagada por los faltantes descritos anteriormente que no se paguen el segundo (2.º) día laboral programado será equivalente a cuatro (4) horas a la tarifa por hora regular del empleado de medio tiempo. La sanción por el error en la nómina de cuatro (4) horas para un empleado de medio tiempo continuará pagándose por cada período de pago completo mientras no se resuelva el faltante.

En un plazo de treinta (30) días desde la implementación del nuevo sistema de procesamiento de la nómina del Empleador, a más tardar el 1 de enero de 2026, se aplicará lo siguiente: La sanción por el error en la nómina descrita anteriormente en el caso de los empleados de tiempo completo aumentará en función de la garantía diaria completa del empleado por cada período de pago completo en el que no se pague el faltante después del segundo (2.º) día laboral programado hasta que se resuelva. En el caso de los empleados de medio tiempo, la sanción por el error en la nómina será de cuatro (4) horas de pago. Si no se corrige el error en la nómina de un empleado de medio tiempo durante los dos (2) períodos de pago, se aumentará la sanción a cinco (5) horas.

Artículo 17

Los errores de menos de cincuenta (\$50.00) dólares en el caso de los empleados de tiempo completo o de veinticinco (\$25.00) dólares en el caso de los empleados de medio tiempo y los excedentes se corregirán en el siguiente cheque de pago semanal. La Unión y el Empleador tendrán la autoridad en cualquier nivel del procedimiento de querellas de imponer una sanción por el monto especificado en el párrafo anterior por cualquier infracción de la disposición.

Si un empleado trabaja en diferentes categorías durante un turno en el que se pagan diferentes tarifas, las distintas horas y tarifas estarán disponibles para que el empleado las revise en el sitio web de la Compañía. Los pagos de las querellas incluidos en un cheque de pago también estarán disponibles para que los empleados afectados los revisen por medios electrónicos ingresando con el número de identificación de la querella correspondiente en el sitio web del Empleador. Ninguna parte de este párrafo tiene como fin eliminar las prácticas locales respecto de la disponibilidad de los datos en cuanto a los acuerdos de querellas.

Cualquier acuerdo de querella que no se pague en el término de diez (10) días laborales desde el acuerdo le dará derecho a los querellantes al pago de una sanción como se indicó anteriormente. El plazo de diez (10) días hábiles empezará a contar cuando el representante de la gerencia acepte el acuerdo. El Empleador pagará un máximo de un pago de una sanción en el caso de una querella presentada por varios querellantes, lo cual estará sujeto a las sanciones adicionales indicadas con anterioridad si los pagos no se realizan a tiempo hasta que se resuelva la situación.

Cuando un empleado notifique al Empleador por escrito sobre cualquier excedente en el pago, la responsabilidad del primero cesará cinco (5) días laborales después de la fecha de la notificación por escrito. La notificación debe presentarse al gerente o supervisor inmediato del empleado.

Todos los empleados deben recibir el pago de las vacaciones en un cheque por separado antes de tomarse las vacaciones. Los cheques por las vacaciones de un empleado que se tome los días de vacaciones programados de conformidad con el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente estarán en el centro operativo el lunes de la semana previa a las vacaciones del empleado. Esto es para garantizar que el empleado reciba su pago antes de tomarse las vacaciones.

Artículo 17

Al empleado se le mostrará el cheque previa solicitud, pero no lo recibirá hasta el día de pago programado regular.

Todos los cheques verdes serán gravados a la tasa de retención de impuestos regular del empleado.

En los talones del cheque de pago aparecerán las vacaciones y las licencias personales o por enfermedad del año hasta la fecha.

ARTÍCULO 18. EQUIPOS DE SALUD Y SEGURIDAD, ACCIDENTES E INFORMES

Preámbulo

El Empleador y la Unión están de acuerdo en que la seguridad de los empleados y del público en general es de suma importancia.

El Empleador y la Unión han desarrollado las siguientes Secciones y Subsecciones de este Acuerdo para responder a esa preocupación mutua por la seguridad. El lenguaje contractual responde a una variedad de áreas relacionadas con la seguridad, la salud, la ergonomía, las condiciones climáticas, así como las leyes federales, estatales y locales dedicadas a proporcionar un lugar de trabajo seguro y sano.

Para abordar las cuestiones de seguridad y salud, el Empleador y la Unión han desarrollado lo siguiente:

- A. Un Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT;
- B. Un Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad de UPS/IBT para responder a los problemas y preocupaciones en materia de seguridad, salud, ergonomía y clima; y
- C. Se formará un Comité de Salud y Seguridad, presidido por el Director de Salud y Seguridad de UPS y el Director de Salud y Seguridad de IBT, para abordar los problemas y soluciones actuales y futuros de salud y seguridad; y

Artículo 18

D. Comités paritarios de trabajo y gestión locales compuestos por miembros de la unidad de negociación y de la gerencia para abordar las preocupaciones de salud y seguridad relacionadas con el trabajo a través del Proceso Integral de Salud y Seguridad (CHSP).

No obstante el derecho del empleado a ponerse en contacto con organismos federales, estatales o locales, la recomendación del comité es que las cuestiones y preocupaciones relativas a este Acuerdo se planteen en primer lugar ante el Comité Nacional de Salud y Seguridad.

Las solicitudes de la Unión para acceder a vehículos y/o instalaciones de la Compañía con el propósito de investigar asuntos de salud y seguridad procederán de la siguiente manera:

A petición de una Unión Local, y con la aprobación de los codirectores nacionales de Salud y Seguridad de UPS/IBT, se proporcionará a los representantes de la Unión, acompañados por representantes de la Compañía, el acceso razonable y necesario a los vehículos y/o instalaciones de la Compañía con el fin de investigar cuestiones de salud y seguridad.

En caso de que los copresidentes del Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT no lleguen a un acuerdo sobre una solicitud de acceso, el asunto se remitirá al Vicepresidente de Relaciones Laborales del Empleador y al Codirector del Comité de Negociación de Teamsters United Parcel Service para su resolución.

Sección 1. Derechos de los empleados: Equipos, vehículos y condiciones

El Empleador no exigirá a los empleados que salgan a las calles o carreteras con ningún vehículo, ni que utilicen ningún tipo de equipo, que no esté en condiciones seguras de funcionamiento o equipado con los dispositivos de seguridad prescritos por la ley. Los remolques de primera línea se barrerán a diario. Todos los vehículos de reparto y los tractores se mantendrán limpios e higiénicos, incluyendo los espejos y ventanillas.

Bajo ninguna circunstancia se requerirá o asignará a un empleado a participar en cualquier actividad que implique condiciones peligrosas de trabajo o peligro para una persona o propiedad o en infracción de una regulación gubernamental relativa a la seguridad de personas o equipos. El término “condiciones peligrosas de trabajo” no está relacionado con el tipo de carga que se va a transportar o manipular.

No constituirá una infracción del presente Acuerdo, ni causa de medida disciplinaria, el hecho de que los empleados se nieguen a operar un equipo o un vehículo cuando dicha operación constituya una infracción de cualquiera de las normas, reglamentos, estándares u órdenes estatales o federales aplicables a la seguridad o la salud de los vehículos motorizados comerciales, o debido al temor razonable del empleado de sufrir lesiones graves a sí mismo o al público debido a las condiciones inseguras estipuladas en cualquiera de las reglas, reglamentos, normas u órdenes estatales o federales aplicables a la seguridad o la salud de los vehículos motorizados comerciales incluyendo la Parte 392.14 de las Normas Federales de Transporte Motorizado.

El Empleador se asegurará de que los transportadores elevados estén protegidos para evitar que el material transportado caiga y cause lesiones a los empleados que se encuentren debajo.

Sección 2. Informes de vehículos y equipos fuera de servicio

Todos los equipos que sean rechazados, o que hayan sido reparados, por no estar en buenas condiciones mecánicas o no estar debidamente equipados, serán debidamente etiquetados y puestos fuera de servicio, de modo que no puedan ser utilizados por otros conductores o empleados hasta que el Departamento de Automóviles/Mantenimiento haya solucionado el problema.

Los empleados deberán informar inmediatamente, o al final de sus turnos, todos los defectos conocidos de los equipos en un formulario adecuado proporcionado por el Empleador. El Empleador no pedirá ni exigirá a ningún empleado que utilice equipos que hayan sido reportados por cualquier otro empleado como en condiciones inseguras. Estos equipos serán etiquetados en rojo, según sea necesario, por el personal de automóviles/mantenimiento. La etiqueta no debe retirarse hasta que el Departamento de Automóviles/Mantenimiento haya determinado que el vehículo/equipo está en condiciones seguras de funcionamiento o, cuando no exista un Departamento de Automóviles/Mantenimiento, la gerencia calificada tomará la determinación decisiva. La gerencia no calificada para hacer tal decisión consultará con personal calificado de automóviles/mantenimiento antes de quitar una etiqueta roja.

Artículo 18

La persona que tome la decisión firmará el informe sobre el estado del vehículo u otro formulario exigido por la ley. Cualquier persona de automóviles/mantenimiento consultada se hará constar en este informe.

En caso de que un empleado informe por escrito en los formularios utilizados por el Empleador que un vehículo/equipo se encuentra en condiciones inseguras de trabajo o funcionamiento y no reciba ninguna consideración por parte del Empleador, el empleado deberá tratar el asunto con un oficial de la Unión, que tratará el asunto con el Empleador. Pero en ningún caso se exigirá a un empleado que maneje un vehículo/equipo que no sea seguro o que infrinja las normas, reglamentos, estándares u órdenes federales, estatales o locales aplicables a equipos o vehículos motorizados comerciales.

Las copias de los informes del estado del vehículo o de los Informes de Inspección del Vehículo del Conductor (DVIR) estarán disponibles en los centros para que los conductores puedan revisarlas. Previa notificación, los conductores podrán hacer copias de dichos informes en las instalaciones que dispongan de equipos de copiado. En las instalaciones que no dispongan de equipo de copiado, se proporcionará al empleado una copia tan pronto como sea posible, cuando lo solicite. En ningún caso la copia del DVIR seguirá siendo válida después del requisito de conservación del DOT (noventa (90) días) o de que venza el DVIR original. El DVIR actual se mantendrá en cada vehículo entre la finalización de las Inspecciones de Mantenimiento Preventivo (PMI). Se pondrán a disposición de los conductores otras copias para su revisión, tal y como exige la Ley Federal de Seguridad de Transportes Motorizados (FMCS), 49 CFR 396, según corresponda al Empleador. En los casos en los que se haya instalado el sistema de informe electrónico de inspección del vehículo del conductor (eDVIR) y/o el sistema de informe electrónico del estado del vehículo (eCCR), los conductores pueden consultar los informes anteriores desde cualquier terminal de datos de alimentador (FDT).

Sección 3. Accidentes e Informes

Todo trabajador implicado en un accidente deberá notificarlo inmediatamente al Empleador.

Cuando así lo requiera el Empleador, antes de que finalice el turno del empleado, éste deberá completar un informe del accidente que incluya todos los nombres y direcciones disponibles de los testigos del accidente. Se le dará el número de referencia al empleado y, cuando este lo solicite, se le entregará una copia del informe del accidente en el plazo de dos (2) días hábiles siguientes a haberlo pedido.

Artículo 18

También se le entregará una copia del informe del accidente a la Unión Local si uno de los funcionarios lo solicita. En los casos de accidentes de equipo en los que se cumplimente un formulario de Informe de accidente del conductor, se entregará al empleado una copia del formulario el mismo día, cuando lo solicite. En las instalaciones que no dispongan de equipo de fotocopiado, el empleado recibirá una copia tan pronto como sea posible.

En caso de accidente de vehículo, el Empleador dispondrá de veinte (20) días para completar su investigación, si se justifica, y de diez (10) días para adoptar medidas disciplinarias, si las hubiere, salvo acuerdo mutuo en contrario. Salvo en caso de accidente grave, en el que cabe presumir la culpabilidad del conductor, éste no será apartado de la nómina durante la investigación del accidente.

Un accidente grave se define como aquel en el que:

1. Se produce una víctima mortal, o;
2. Se emite una citación y se producen lesiones corporales a una persona que, como consecuencia de las lesiones, recibe tratamiento médico inmediato fuera del lugar del accidente, o;
3. Se emite una citación y uno o más vehículos motorizados sufren daños incapacitantes como consecuencia del accidente que requieren que un vehículo sea transportado fuera del lugar de los hechos por una grúa u otro vehículo, o;
4. Cualquier contacto de un vehículo con una aeronave que provoque daños inmovilicen dicha aeronave, o;
5. Se produce un accidente en el que está implicado un vehículo motorizado en las instalaciones de la empresa, fuera de cualquier edificio, que provoca la muerte o lesiones corporales a una persona que, como consecuencia de las lesiones, recibe tratamiento médico fuera del lugar del accidente.

Durante este periodo, el conductor tendrá derecho a un trabajo no relacionado con la conducción a su salario normal.

El Empleador y la Unión acuerdan mutuamente que los derechos del empleado a la representación de la Unión serán protegidos de conformidad con el Artículo 4 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS.

Artículo 18

Todas las imágenes y/o videos de un accidente que se utilicen con fines educativos excluirán la identidad del (los) empleado(s)

implicado(s) en el accidente. Dichas imágenes y/o videos sólo se utilizarán para la prevención de accidentes y no para avergonzar o denigrar a ningún empleado.

Sección 4. Asientos

El Empleador proporcionará asientos de respaldo alto con suspensión neumática en todos los tractores nuevos y cuando se sustituya el asiento del conductor en los equipos tractores actuales. Dichos asientos se mantendrán en condiciones adecuadas y razonables.

Cuando se sustituya el cojín del asiento en los vehículos de reparto en los que el asiento está sujeto a un poste, el Empleador utilizará el nuevo cojín blando acordado. Cuando se sustituya el respaldo, el Empleador se compromete a proporcionar el nuevo respaldo con la función de soporte lumbar ajustable. Los respaldos de los asientos se sustituirán en función de la disponibilidad del fabricante. En todos los vehículos nuevos de P-32 a P-120, el Empleador se compromete a proporcionar asientos multiajustables.

Sección 5. Parasoles

Los parasoles de repuesto aprobados por el Empleador se proporcionarán a petición en todos los equipos.

Sección 6. Calefacción de las Instalaciones

Los centros dispondrán de calefacción, siempre que sea posible.

En cada instalación, incluyendo las instalaciones temporales, el Empleador evaluará si se necesita ventilación o calefacción adicional por razones de salud y seguridad. Esto incluirá áreas de trabajo administrativo fuera de las estructuras de oficina en las instalaciones de UPS. En caso de que cualquier empleado(s) tenga(n) preocupaciones con respecto a problemas de ventilación o calor, deberán ser tratadas por el Comité CHSP local apropiado. En caso de que el Comité CHSP local no resuelva satisfactoriamente el problema, podrá presentarse una querella, que se enviará directamente al Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad.

Sección 6.1 Contaminación del aire interno

1. Los vehículos motorizados deberán estar conectados físicamente a un sistema local de ventilación de gases de escape cuando las operaciones en el taller requieran que el motor del vehículo esté al ralentí o en funcionamiento de otro modo. Las zonas de taller se designarán como zonas amuralladas independientes.

2. El Empleador indicará a los conductores de vehículos motorizados que no permitan que los vehículos permanezcan al ralentí de forma irrazonable mientras estén en el interior.

Sección 7. Configuración de remolques

El Empleador hará todo lo que esté a su alcance para que el remolque que esté más cargado sea el de adelante. Si el porcentaje de carga en un (1) remolque supera el de otro en un veinticinco por ciento (25 %) o más, dicho remolque será el de adelante, excepto cuando la legislación estatal o federal exija lo contrario. Sin embargo, si el conductor cree que el porcentaje supera el veinticinco por ciento (25 %) en el remolque trasero o no se puede gestionar la unidad como corresponde, se debe poner en contacto con la gerencia para recibir la autorización para cambiar la unidad y obtener el pago por ese tiempo. Si hay una disputa sobre las cargas, la Compañía quitará los sellos para confirmar los porcentajes mientras esté en la propiedad de UPS. Quedan excluidas las cargas de Contenedores de Aire.

Sección 8. Radios

Se permitirán radios en los vehículos de reparto. Dichas radios no impedirán la visión del conductor, ni estarán sin asegurar.

El uso de la Banda Ciudadana (B.C.) Se permitirá el uso de radios, que no superen los cinco (5) vatios, en todos los equipos de carreteras de enlace, de la siguiente manera:

a. Operadores de B.C. Las radios deben ajustarse a las normas y reglamentos de la FCC y estar debidamente autorizadas y la licencia debe estar registrada con el Empleador.

b. No se permitirá el uso de auriculares.

c. El Empleador no será responsable en modo alguno de los daños o pérdidas de la B.C. Equipo de radio.

Artículo 18

d. Todas las conexiones eléctricas y los soportes de antena serán suministrados e instalados por el Empleador.

e. Las antenas se instalarán de forma que no interfieran con el funcionamiento del lavadero ni restrinjan la visión del conductor.

Sección 8.1 Conductores distraídos

El Empleador y la Unión reconocen que existen varios estatutos, reglamentos y ordenanzas federales, estatales y locales sobre el uso de dispositivos portátiles mientras un vehículo automotor comercial está en movimiento. En interés de la seguridad de nuestros conductores y del público en general, los conductores deben cumplir las restricciones aplicables. El Empleador hará todo lo posible para educar a los conductores sobre las restricciones aplicables en cada zona geográfica.

Si lo permiten las leyes estatales y/o federales, los audífonos, auriculares Bluetooth y auriculares que se utilicen en vehículos en movimiento sólo deberán cubrir un oído.

Sección 8.2 Empleados que no conducen

El uso de dispositivos portátiles por parte de empleados que no conduzcan estará permitido de acuerdo con las prácticas de seguridad vigentes en la instalación.

Sección 9. Neumáticos

Sólo se utilizarán neumáticos de primera línea en el eje de dirección de los equipos de carretera alimentadores, incluyendo los P80 utilizados como alimentadores. En caso de avería, puede utilizarse un neumático de sustitución temporal que no sea de primera línea para volver a la terminal de origen. La Compañía se compromete a no mezclar neumáticos radiales y diagonales en la misma unidad.

Cualquier problema de seguridad relacionado con los neumáticos se remitirá al Comité de Salud y Seguridad local para su revisión.

Sección 10. Amortiguadores

Cuando el fabricante recomienda y suministre amortiguadores como equipo de serie, los amortiguadores correctamente mantenidos en dicho equipo se considerarán parte necesaria e integrante de dicho conjunto.

Sección 11. Espejos

Todos los vehículos deben estar equipados con espejos regulares y un espejo convexo.

Los equipos nuevos de alimentador para carretera deben tener espejos calefaccionados. En todos los equipos de alimentador para carreteras que no estén equipados en este momento deben colocarse espejos calefaccionados cuando se deban reemplazar los espejos.

El Empleador debe continuar con la instalación y mantenimiento de los dispositivos del sistema de marcha atrás con cámara acordados en todos los vehículos de reparto de paquetes por cuestiones de seguridad mientras se hace marcha atrás. En el caso de que gracias a los avances tecnológicos hubiera un sistema más efectivo o mejoras en el sistema actual, el Empleador se reunirá con la Unión para conversar y revisar los potenciales cambios. Siempre que sea posible, el Empleador alquilará vehículos que tengan dispositivos de sistema de marcha atrás con cámara o con un espejo retrovisor de vista transversal.

Previa solicitud, en los tractores con cabina que tengan una ventana más baja en la puerta derecha se colocará un espejo convexo en la puerta.

Sección 12. Plataformas móviles

Todas las plataformas móviles nuevas que se pongan en servicio deberán estar contrapesadas (peso máximo de elevación de 70 lb) con asas en la lengüeta. Todas las plataformas móviles del sistema deberán estar contrapesadas para un peso de elevación de 70 lb y tener asas en la lengüeta.

Sección 13. Sistema de escape

Todos los tractores diésel nuevos que se agreguen a la flota después del 1 de enero de 1994 deben tener un tubo de escape vertical. Tras reconocer los avances en la reducción de las emisiones de diésel, la Compañía probablemente incluya sistemas de escape alternativos en todos los tractores nuevos que se adquirieron después del 1 de enero de 2024. Cuando se reemplacen los sistemas de escape de los vehículos de reparto de paquetes, deben tener la salida en el lateral del vehículo.

Sección 14. Vehículos de reparto de paquetes y otros vehículos

Las camionetas modelo P-200 hasta P-470 que se compren después del 1 de enero de 2024 deberán estar equipadas con sistemas de aire acondicionado dentro de la cabina.

Artículo 18

Además, los tractores de remolque y los camiones de combustible que se compren después del 1 de enero de 2024 deberán estar equipados con sistemas de aire acondicionado dentro de la cabina. En el caso de todos los nuevos vehículos de reparto de paquetes, desde el modelo P-500 y mayores, las unidades de cambios y las camionetas de caja cerrada de veinticuatro (24) pies que se compren después del 1 de enero de 2024 deberán estar equipados con sistemas de aire acondicionado dentro de la cabina. Se repararán los sistemas de aire acondicionado según sea necesario. Se instalará un solo ventilador en la cabina de cada uno de los vehículos de reparto de paquetes actuales, modelo P-500 y mayores, a más tardar a los treinta (30) días después de la ratificación del presente Acuerdo. Se instalará un segundo ventilador en la cabina de cada uno de los vehículos de reparto de paquetes actuales, desde el modelo P-500 hasta el P-1200, a más tardar el 1 de junio de 2024.

Para agilizar el reemplazo de los vehículos actuales por los nuevos equipados con aire acondicionado, el Empleador hará todo lo que esté a su alcance razonablemente para priorizar la asignación de los vehículos de reparto de paquetes que se adquirieron después del 1 de enero de 2024 a la Zona 1 hasta el momento en que todos los vehículos de reparto de paquetes de la Zona 1 cuenten con aire acondicionado. La Compañía luego hará todo lo posible razonablemente para priorizar la Zona 2 y después la Zona 3. En la asignación de vehículos de reparto de paquetes se pueden tener en cuenta factores que incluyen, entre otros, los estándares estatales de emisiones y de eficiencia, los cronogramas de retiro de los vehículos actuales y los niveles de crecimiento de los negocios. El Empleador puede, si lo desea, redistribuir los vehículos desplazados para usarlos en otras zonas hasta que se los reemplace por vehículos nuevos equipados con aire acondicionado.

Todas las camionetas y vehículos de reparto de paquetes nuevos que no sean eléctricos, cuyo modelo es 2023 en adelante, se entregarán con protectores de calor del escape instalados en fábrica. Los vehículos de reparto de paquetes modelos P-500 a P-1200 de 2023 en adelante también deben estar equipados con rejillas de ventilación de inducción de aire para el compartimiento de paquetes. Durante los dieciocho (18) meses después de la ratificación del presente Acuerdo, todos los vehículos de reparto de paquetes que no sean eléctricos, modelo P-500 y mayores deberán ser renovados con protectores de calor del escape. Durante los dieciocho (18) meses después de la ratificación del presente Acuerdo, los vehículos de reparto de paquetes modelo P-500 a P-1200 deberán ser renovados con rejillas de ventilación por inducción de aire.

Durante los diez (10) días posteriores a la ratificación del presente Acuerdo, se creará el Comité de Calefacción de Vehículos de Reparto de Paquetes de UPS/IBT, que estará conformado por tres (3) personas designadas por la Unión y tres (3) personas designadas por el

Artículo 18

Empleador, y se reunirán para conversar sobre los métodos adecuados de ventilación y aislamiento de los compartimientos de carga de los vehículos de reparto de paquetes. El Comité también identificará las posibles soluciones de ventilación y aislamiento para su evaluación y pruebas de campo, lo que incluye, entre otros, la instalación de un producto de aislamiento en el piso de los compartimientos de carga de los vehículos de reparto de paquetes. Antes del 1 de octubre de 2024, el Comité emitirá su determinación sobre las soluciones de ventilación o aislamiento adecuadas para reducir la temperatura en los compartimientos de carga de los vehículos de reparto de paquetes. En caso de que el Comité no pueda llegar a un acuerdo antes de esa fecha, el asunto será referido de inmediato a los Directores de la Unión y del Empleador del Comité Nacional de Negociación para su resolución. Si no se puede llegar a un acuerdo, se resolverá el asunto de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8, Sección 6.

Se responderá a todas las solicitudes de cubiertas protectoras para las manijas de las puertas de manera oportuna.

Cuando se solicite, a los vehículos de reparto de paquetes que sean mayores al modelo P-32 se les colocará una barra de apoyo en el costado del vehículo donde se desciende a la acera, que estará empotrada en su interior, además se los equipará con soportes de montaje para asegurar los carros. El Empleador hará todo lo que esté a su alcance para que en el diseño de los vehículos de reparto de paquetes nuevos se incluyan escalones de entrada a la cabina más bajos. En todos los vehículos de reparto de paquetes nuevos se deben colocar peldaños del lado del conductor y del pasajero. Todos los vehículos de reparto de paquetes que se agregaron antes del 1 de enero de 2009 deben tener instalada una cinta de tracción en el piso previa solicitud.

Se deben abordar las extensiones de la palanca de cambios según el caso. Todos los vehículos de reparto de paquetes nuevos en servicio deben tener una dirección asistida.

El Empleador reemplazará al menos 28,000 vehículos y camionetas de reparto de paquetes durante la vigencia del presente Acuerdo. Se notificará a la Unión si el Empleador no puede cumplir con este plazo debido a disminuciones en el volumen.

Los vehículos de reparto de paquetes estarán equipados con un carro a solicitud del conductor.

Sección 14.1 Seguridad del Conductor

El desbloqueo de la puerta del compartimento de equipajes en los vehículos de reparto debe ser accesible tanto desde el interior como desde el exterior para permitir la salida del compartimento de equipajes.

Artículo 18

Sección 15. Calentadores y descongeladores

El Empleador deberá instalar y mantener calentadores y descongeladores en todos los camiones, así como todos los equipos de seguridad exigidos por la ley. Las reclamaciones relativas a calentadores o descongeladores que no funcionen correctamente se tratarán de conformidad con los procedimientos de marcado en rojo previstos en el Artículo 18, Sección 2.

Todos los nuevos vehículos de reparto de furgoneta escalonada se fabricarán con un mínimo de calentadores de 44,000 BTU. En climas extremadamente fríos, los problemas relacionados con las condiciones en cabina pueden presentarse ante el Comité de Salud y Seguridad local para su revisión y resolución.

Sección 16. Reducción de ruido

Todos los vehículos de reparto de paquetes y alimentadores nuevos deberán cumplir con las disposiciones de las Normas Federales de Seguridad de Transportistas de Vehículos Motorizados (FMCSR) en lo que respecta a los niveles de ruido en la cabina.

Se llevará a cabo una evaluación de ruidos en los lugares de trabajo para analizar la exposición del empleado a los ruidos en todas las instalaciones nuevas o mejoradas.

Sección 17. Integridad de los Vehículos

El Empleador se compromete a mantener todas las juntas de las puertas y del compartimento del motor para eliminar, en la medida de lo posible, los humos, el polvo y la humedad en el vehículo de reparto.

Sección 18. Vehículos y Equipos de Seguridad Personal

Todos los vehículos deben contar con un sistema de cinturones de seguridad certificado por el fabricante. Los asientos adicionales deben contar con un cinturón de seguridad. Debe haber cinturones de seguridad con arnés para hombros de tres puntos del lado del conductor en todos los vehículos nuevos y en los asientos adicionales de todos los automóviles nuevos modelo P-32 hasta P-120 y en todas las camionetas nuevas de 24 pies. Se exigirá el uso del cinturón de seguridad en el asiento del conductor y en el asiento adicional en todo momento mientras el vehículo esté en movimiento. Las cerraduras de las puertas del tractor alimentador, si se han proporcionado como equipo original, deben mantenerse en buen estado de funcionamiento.

Artículo 18

El uso de carros de golf debe cumplir con las normas locales, estatales y federales correspondientes.

Durante los ciento veinte (120) días desde la ratificación del presente Acuerdo, el Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT se reunirá para crear un programa educativo y desarrollar una solución para evitar las mordeduras de perros.

Sección 19. Calificaciones de los equipos

Si el Empleador o una agencia gubernamental solicita a un empleado regular que califique en equipo que requiera una licencia clasificada o especial, o en el caso de que un empleado sea requerido a calificar (reconociendo la jerarquía) en dicho equipo con el fin de obtener una mejor oportunidad de trabajo con su Empleador, el Empleador deberá permitir a dicho empleado regular el uso del equipo así requerido con el fin de tomar el examen.

Sección 19.1. Áreas Administrativas

Cualquier problema que pueda surgir en relación con las alfombrillas antifatiga para las zonas de oficinistas se remitirá al Comité CHSP local correspondiente para su investigación. En caso de que el Comité CHSP local no resuelva satisfactoriamente el problema, podrá presentarse una querella, que se enviará directamente al Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad.

Sección 20. Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT

Sección 20.1 Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT: Temas de Seguridad, Salud y Equipos

El Empleador y la Unión mantendrán un Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT. El Comité se regirá por lo dispuesto en el presente Acuerdo y por un reglamento interno acordado.

Es responsabilidad del Comité proporcionar orientación y recomendaciones sobre todas las cuestiones de hecho, relacionadas con la salud y la seguridad (incluyendo las cuestiones ergonómicas) y los equipos, que afecten a los empleados cubiertos por el Acuerdo Nacional Maestro de United Parcel Service.

Artículo 18

El Comité también tiene la responsabilidad de revisar y aprobar el desarrollo y la aplicación del CHSP. A discreción de los directores, también podrá considerar cualquier tema relacionado con la salud y la seguridad de los empleados cubiertos por este Acuerdo que considere significativo. Dicho Comité se reunirá periódicamente, con un orden del día que acordarán los respectivos directores.

Por acuerdo de los directores, el Comité podrá crear los subcomités que considere necesarios para tratar las cuestiones que afecten a la salud y la seguridad.

Sección 20.2: Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad de UPS/IBT

El Comité también actuará como Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad de UPS/IBT. Todas las interpretaciones y querellas, de naturaleza fáctica, que surjan en virtud de los Artículos 18 y 35 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS, pero sin limitarse a ellos, serán atendidas por el Comité, de conformidad con el Artículo 8, del Acuerdo Nacional Maestro de UPS, y las normas del Comité Nacional de Resolución de Querellas.

Las decisiones de este Comité serán definitivas y vinculantes para todas las partes. Los casos en los que el Comité llegue a un estancamiento, salvo que sean convocados al Comité Nacional de Resolución de Querellas por mutuo acuerdo de los Directores Nacionales, podrán ser sometidos a arbitraje.

El Comité se reunirá conjuntamente con el Panel Nacional de Querellas para resolver todos los casos que figuren en su orden del día.

Sección 20.3 Comité de Condiciones Climáticas

El Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT también es responsable del Comité de Condiciones Climáticas, formulado para revisar las condiciones climáticas severas que puedan afectar gravemente a los empleados en diferentes áreas geográficas.

El Comité tendrá autoridad para resolver las cuestiones de hecho que se le planteen y su decisión será definitiva y vinculante.

Los casos en los que la comisión esté estancada se remitirán al Comité Nacional de Resolución de Querellas.

Sección 20.4 Comités de Salud y Seguridad

Se crearán Comités de Salud y Seguridad para todos los trabajadores de tiempo completo y medio tiempo. Existirá un (1) comité por Centro salvo que el número de empleados y/o clasificaciones de puestos dentro de un centro dicten la creación de más de un (1) comité. Los comités respectivos estarán formados por un número acordado mutuamente de representantes de la unidad de negociación y hasta un número igual de representantes de la gerencia.

Reconociendo la importancia del papel de los Comités de Salud y Seguridad en la resolución de los problemas de seguridad, el Empleador y la Unión reafirman su compromiso con la participación activa de los Comités en tales procesos, de conformidad con los términos de este Artículo.

La Unión Local aprobará a los miembros de la unidad de negociación que formen parte de estos Comités. La codirección de la Unión del comité o comités será elegida por los miembros de la unidad de negociación del comité. En caso de que una Unión Local desee dejar de participar en los comités de seguridad, la aprobación previa deberá ser autorizada por el Codirector de la Unión del Comité Nacional de Negociación de Teamsters United Parcel Service, quien también informará de la solicitud al Presidente de Relaciones Laborales del Empleador.

Ambas partes reconocen y reafirman la importancia de mantener Comités de Salud y Seguridad que funcionen adecuadamente y harán un esfuerzo de buena fe para resolver cualquier diferencia antes de solicitar autorización para dejar de participar.

Los miembros de la unidad de negociación no podrán realizar observaciones del Comité de Seguridad ni acceder a los expedientes personales de otros miembros de la unidad de negociación que puedan interpretarse como funciones de gerencia. Las observaciones del Comité de Seguridad sólo se llevarán a cabo para promover los fines de dicho Comité, tal como se definen en esta sección, y para fomentar un entorno de trabajo más seguro. Las actividades se revisarán con la Unión Local.

Artículo 18

Bajo ninguna circunstancia los resultados de una observación del Comité de Seguridad pueden ser utilizados en ningún nivel de disciplina, ni referirse a ningún miembro individual de la unidad de negociación.

Cada comité se reunirá al menos una vez al mes en el lugar y la hora que convengan ambas partes. El Empleador proporcionará a los miembros del comité el tiempo adecuado para desempeñar sus funciones, tal y como se describe en los párrafos 1 a 7 siguientes.

Cada comité desempeñará funciones que incluyen, pero no se limitan a:

1. Crear subcomités, en función de las necesidades, para investigar cuestiones específicas de interés para la salud y la seguridad. Estos comités informarán a todo el comité.
2. Elaborar y conservar las actas de todas las reuniones, con copias para todos los miembros del comité y publicadas en los tablones de anuncios de seguridad designados.
3. Realizar inspecciones periódicas de las instalaciones para garantizar que existe un entorno de trabajo seguro, saludable e higiénico en cada centro.
4. Acompañar a profesionales de la salud y la seguridad gubernamentales, gremiales y/o de la Compañía en visitas de inspección a las instalaciones. El Empleador podrá limitar el número de miembros de la unidad de negociación del comité que acompañen dicha gira de inspección.
5. Recibir información relativa a las causas de lesiones/accidentes con baja laboral y revisar los resultados de la investigación de dichas lesiones/accidentes.
6. Recibir copias de los registros de enfermedades y lesiones de la OSHA del centro y de las horas/persona del centro.
7. Recibir la formación patrocinada por la Compañía para que los miembros del comité puedan desempeñar eficazmente sus respectivas funciones como miembros del comité de seguridad y salud.

Toda información facilitada a un comité CHSP no se compartirá fuera del comité sin el consentimiento del Empleador.

Artículo 18

Si el comité no puede resolver un problema de seguridad y salud y se han agotado todos los pasos del Proceso Integral de Salud y Seguridad (CHSP), el asunto se someterá al procedimiento de querellas.

Sección 21. Programa de gestión de materiales peligrosos

El Empleador y la Unión en cumplimiento con la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) han desarrollado un programa integral para hacer frente a derrames de materiales peligrosos, el procedimiento de Respuesta a Paquetes Dañados de UPS. Como resultado del Acuerdo, el Empleador desarrolló un programa de capacitación para las personas responsables de responder a los derrames de materiales peligrosos.

El Empleador se compromete a:

1. Proporcionar doce (12) horas de capacitación, y el equipo adecuado, a aquellos empleados involucrados en la limpieza de derrames de materiales peligrosos. Todas las personas designadas, cuando se abran puestos, serán seleccionadas por orden de jerarquía. El Empleador permitirá que las primeras personas que respondan a emergencias renuncien a su puesto con una notificación por escrito entregada al menos noventa (90) días antes de su certificación anual. La dimisión se hará efectiva en cuanto se identifique y complete la formación de un sustituto. La capacitación del sustituto identificado no excederá de noventa (90) días. El Empleador podrá inhabilitar a dichos empleados para ocupar el puesto de interviniente designado durante un período de un (1) año.
2. Proporcionar una (1) hora de capacitación de concientización a cada empleado que manipule paquetes que potencialmente contengan materiales peligrosos.
3. Impartir formación a los nuevos empleados durante las orientaciones y a los empleados actuales durante el horario laboral normal, compensando a todos los empleados con la tarifa salarial adecuada.
4. Proporcionar el reconocimiento médico necesario a las personas designadas como primeros intervinientes sin costo alguno para el empleado.
5. Impartir capacitación anual de actualización a todos los empleados.

Artículo 18

6. Cumplir todas las normativas estatales y federales aplicables de la OSHA relativas a materiales peligrosos.
7. Identificar, procesar y almacenar todos los residuos de tipo peligroso, resultantes de derrames o fugas de envases, de acuerdo con todas las leyes federales, estatales y locales aplicables. El procesamiento de derrames de materiales peligrosos se iniciará y completará tan pronto como sea posible, pero en todos los casos antes de que el personal de respuesta a materiales peligrosos sea asignado a otras tareas no relacionadas con materiales peligrosos o termine su turno. La zona de procesamiento designada por el Empleador estará ventilada adecuadamente.

8. Se deben realizar anualmente simulacros de evacuación de emergencia.

9. El Empleador celebrará reuniones, con las personas designadas como responsables, de forma programada, y cuando sea necesario celebrará reuniones especiales, para discutir y resolver problemas o inquietudes relacionados con la manipulación, limpieza y almacenamiento de materiales peligrosos. El Empleador se compromete a resolver cualquier problema o inquietud con la mayor celeridad posible.

El Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT también es responsable de que un Subcomité de Salud y Seguridad Ocupacional proporcione recomendaciones de capacitación para el manejo de materiales peligrosos, sustancias tóxicas y otras sustancias nocivas para los empleados de la unidad de negociación que corresponda.

Este Comité funcionará como parte del Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT y revisará los programas de capacitación sobre materiales peligrosos de UPS y hará recomendaciones para realizar mejoras en:

1. Contenido, material y frecuencia de los cursos de capacitación.
2. Equipo necesario.
3. Otras cuestiones conexas que el Comité considere oportunas. Si el subcomité o el Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT no llegan a un acuerdo, la cuestión no resuelta se tramitará conforme a las normas del Procedimiento Nacional de Resolución de Querellas.

Sección 22. Gestión de paquetes incompatibles

El Empleador acuerda que todos los paquetes irregulares o incompatibles, tales como barras, palas, piezas de metal expuesto, aros de llantas, etc., deben gestionarse de una manera especial de conformidad con las condiciones locales y los métodos de gestión de UPS. En ninguna circunstancia deben mezclarse paquetes irregulares, incompatibles o de más de 70 lb con los paquetes regulares en una cinta transportadora o deslizador en movimiento.

Sección 23. Responsabilidad de la Unión

Ninguna disposición del Acuerdo o de sus Suplementos relativa a normas o reglamentos de salud, seguridad o capacitación creará o se interpretará como que crea alguna obligación o responsabilidad en nombre de la Unión por cualquier lesión o accidente de cualquier empleado o cualquier persona, ni la Unión asume dicha obligación o responsabilidad.

El Empleador no iniciará acciones legales contra la Unión, en una teoría de subrogación, teoría de contribución, o de otra manera, como resultado de la negociación por parte de la Unión de las normas de seguridad contenidas en este Acuerdo o la falta de investigación adecuada o seguimiento del cumplimiento por parte del Empleador de dichas normas de seguridad.

Sección 24. Salida

El Empleador y la Unión supervisarán las condiciones dentro y alrededor de todas las áreas de trabajo, que incluyen, entre otras, los pasillos y áreas de clasificación donde se cargan y descargan los vehículos para asegurarse de minimizar los impedimentos temporales creados por los paquetes que se cayeron o colocaron allí. El Empleador no permitirá que se coloquen de forma permanente o temporal paquetes, materiales o equipos dentro del acceso a la salida de 28 in de ancho frente a una puerta de salida o arriba o abajo de las escaleras que forman parte de un punto de acceso de la salida.

Sección 25. Seguridad de las instalaciones

El Empleador tendrá derecho a aplicar y/o mantener los procedimientos de seguridad de entrada y salida del edificio a nivel local. El Empleador se reunirá con las uniones locales aplicables para revisar y discutir los procedimientos antes de cualquier nueva implementación.

Artículo 18

Sección 26. Dispositivos de grabación

En las instalaciones en las que se mantengan equipos de videovigilancia, el Empleador colocará un cartel que identifique la presencia de videovigilancia en el lugar en el que los empleados accedan a las instalaciones.

Sección 27. Prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el calor

El Empleador debe establecer e implementar un plan de prevención de enfermedades por el calor. El plan debe dejarse a disposición para que los empleados y la Unión puedan verlo. Se debe capacitar a los empleados en el contenido del plan de prevención de enfermedades relacionadas con el calor del Empleador.

El Empleador deberá monitorear las condiciones ambientales lo más cerca del lugar de trabajo individual que sea posible, lo que incluye consultar a diario el Servicio Meteorológico Nacional de los EE. UU. o el sitio OSHA.gov o una fuente similar de datos de temperatura.

El Empleador deberá:

1. Proporcionar a cada instalación la cantidad de agua potable suficiente para los empleados que trabajan en cada turno.
2. Proporcionar por única vez a cada conductor de vehículos de reparto de paquetes regular un recipiente duradero con aislamiento con capacidad de un galón, en caso de que la Compañía no le haya brindado una botella de agua con aislamiento.
3. Proporcionar a cada instalación la cantidad de máquinas de hielo suficientes para los empleados que trabajan en cada turno, las cuales deberán mantenerse en buen estado de funcionamiento, limpias y en condiciones higiénicas, o bien solicitar la entrega de hielo para dejarlo a su disposición.
4. Capacitar a los empleados para que informen los síntomas relacionados con el calor y soliciten ayuda de emergencia.
5. Designar a uno o a más empleados en cada instalación por turno para que se encarguen de la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el calor y que cuenten con la autorización correspondiente para llamar a los servicios médicos de emergencia.

Artículo 18

Otros empleados deben ser capaces de convocar a los servicios de emergencia cuando el empleado designado no esté disponible.

6. Proporcionar una carga de trabajo gradual a los Empleados nuevos para que se aclimaten durante los primeros cinco (5) a siete (7) días hábiles y controlar los signos y síntomas de las lesiones y enfermedades relacionadas con el calor.
7. Instalar ventiladores adicionales (18,000 como mínimo) para mejorar la circulación del aire en todas las instalaciones durante CBA de 2023-2028.
8. Instalar fuentes de agua adicionales (2,500 como mínimo) en todas las instalaciones durante CBA de 2023-2028.
9. Permitir que se abran las puertas superiores, siempre que las condiciones climáticas y de seguridad lo permitan, para inducir la ventilación cruzada.
10. Supervisar a los empleados en lo relativo a las enfermedades y lesiones relacionadas con el calor.
11. Comunicar los eventos de lesiones y enfermedades relacionadas con el calor durante las reuniones de comunicación previas al turno (PCM) para revisar las medidas de prevención.
12. Identificar las áreas consideradas como frescas o con sombra.
13. Los empleados tendrán permitido seguir las buenas prácticas descritas en la capacitación sobre estrés por calor del Empleador.

ARTÍCULO 19. PUBLICACIONES

El Empleador acuerda suministrar y proporcionar un espacio adecuado para el tablón de anuncios de la Unión en cada centro, núcleo o lugar de trabajo. Las publicaciones de la Unión en dicho tablón se limitarán a asuntos oficiales de la Unión y en el membrete oficial de la Unión o TITANS. En cada centro de paquetería habrá un tablón de anuncios cubierto. Los delegados de la Unión dispondrán de una llave para los tablones de anuncios de la Unión. El Empleador no retirará, manipulará ni alterará ningún aviso colocado por la Unión, salvo que dicho aviso sea perjudicial para el Empleador. Cualquier aviso de este tipo retirado por el Empleador se volverá a colocar si la posición de la Unión se sostiene mediante el procedimiento de querellas.

Artículo 20

ARTÍCULO 20. TARIFAS DE EVALUACIÓN E IDENTIFICACIÓN

Sección 1. Evaluaciones requeridas

Todos los empleados deberán someterse sin demora a los exámenes físicos, mentales o de otro tipo exigidos por un organismo gubernamental o por el Empleador; no obstante, el Empleador no pagará por el tiempo empleado en el caso de los solicitantes de empleo, sino que será responsable ante los demás empleados únicamente por el tiempo empleado en el lugar del examen o exámenes cuando el tiempo empleado por el empleado excede de dos (2) horas, y en ese caso únicamente por las horas que excedan de dichas dos (2). Los exámenes se realizarán en la zona de residencia del empleado y no excederán de uno (1) por cada (1) año, salvo que el empleado haya sufrido una lesión o enfermedad grave en el transcurso del año. No se exigirá a los empleados que realicen exámenes durante su horario laboral, salvo que el Empleador les abone todo el tiempo invertido. Las fechas de los exámenes se comunicarán a los empleados con una antelación razonable.

Para los conductores sujetos a las regulaciones del DOT que posean un certificado médico válido de un proveedor designado por el DOT, el Empleador pagará cualquier examen físico, mental o de otro tipo adicional requerido por el Empleador para confirmar la validez del certificado médico.

Sección 2. Evaluación de regreso al trabajo

Queda entendido por el Empleador y la Unión que una vez que un empleado notifique al Empleador que ha sido dado de alta para volver al trabajo por el médico del empleado, el médico de la Compañía deberá examinar al empleado en los tres (3) días hábiles siguientes al momento en que el empleado lleve el comprobante de regreso al trabajo al Empleador.

Sección 3. Procedimiento de un Tercer Médico

El Empleador se reserva el derecho de seleccionar a su propio examinador médico o doctor y la Unión puede, si cree que se ha cometido una injusticia con un empleado, hacer que dicho empleado sea reexaminado a expensas del empleado. Si los dos (2) médicos están en desacuerdo, el Empleador y la Unión se pondrán de acuerdo mutuamente sobre un tercer (3.^{er}) médico en un plazo de diez (10) días hábiles, cuya decisión será definitiva y vinculante para el Empleador, la Unión y el empleado.

Artículo 20

Ni el Empleador ni la Unión intentarán eludir la decisión del tercer (3.^{er}) médico y los gastos del tercer médico se dividirán a partes iguales entre el Empleador y la Unión.

Si el tercer (3.^{er}) médico da su conformidad para que el trabajador se reincorpore al trabajo, se le reembolsará al trabajador su garantía diaria, menos cualquier otra cantidad percibida hasta la fecha del examen realizado por el médico de la Compañía. Se excluirá todo el tiempo que el empleado no haya estado disponible para ser examinado o trabajar.

Sección 4. Conductor descalificado: trabajo alternativo

Salvo lo dispuesto en el Artículo 16, un conductor que sea considerado médicaamente no apto para conducir, pero sí físicamente apto y cualificado para desempeñar otros trabajos internos, tendrá la oportunidad de desplazar al empleado interno de tiempo completo o medio tiempo de menor jerarquía en dicho trabajo hasta que pueda reincorporarse a su puesto de conductor, salvo que se disponga lo contrario en los Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas. El trabajador percibirá la tarifa de pago correspondiente para el trabajo realizado de acuerdo con su jerarquía o la práctica actual de la zona. Si no hay disponible un puesto interno de tiempo completo, el Empleador se reunirá con la Unión Local para desarrollar un puesto de tiempo completo, si es posible a partir del trabajo disponible.

Además de los que ya están contemplados en esta sección, los conductores descalificados que estén tramitando activamente una dispensa o exención ante el DOT podrán trabajar en el interior de conformidad con esta sección si existe una expectativa razonable de que se les concederá la dispensa/exención.

Sección 5. Identificación

En caso de que el Empleador considere necesario solicitarles a los empleados llevar consigo o tener registrada toda su identificación personal, estos deben cumplir con esa disposición. El Empleador será quien se hará cargo del costo de la identificación personal. A los Empleados que no sean solicitantes se les pagará hasta dos (2) horas a su tarifa de pago por hora habitual actual por el tiempo que lleva el proceso de obtener una insignia para el aeropuerto. Esto incluye la obtención de la primera insignia y cualquier insignia de recertificación. Prevalecerán las disposiciones en los Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas que son superiores.

Artículo 20

Todo el personal de la gerencia deberá tener una insignia o una credencial de identificación que los identifique como en supervisión en el trabajo y deberán decir su nombre previa solicitud.

ARTÍCULO 21. ACTIVIDAD DE LA UNIÓN

Cualquier empleado miembro de la Unión que actúe en cualquier calidad oficial no será discriminado por actos como tal oficial de la Unión siempre y cuando tales actos no interfieran con la conducción de los negocios del Empleador, ni habrá discriminación contra ningún empleado debido a su membresía o actividades en la Unión. Todo empleado tendrá derecho a llevar una insignia de la Unión cuando exista una práctica que le confiera tal derecho.

ARTÍCULO 22. EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO CON TURNOS COMBINADOS Y DE MEDIO TIEMPO

Sección 1.

Ningún empleado de medio tiempo conducirá, excepto:

- (a) cuando ningún empleado de tiempo completo o combinación de empleados de tiempo completo se encuentre en las instalaciones;
- (b) para evitar retrasos en los trabajos; o,
- (c) según lo dispuesto en el Artículo 40 Operación aérea.

Sección 2.

Se garantizará que el número de puestos de trabajo internos permanentes de tiempo completo en cada área de la Unión Local al 30 de abril de 1979 no sea reemplazado por empleados de medio tiempo. Además, el número de puestos de trabajo internos permanentes de tiempo completo creados después del 30 de abril de 1979, en virtud de las disposiciones de la Sección 3, también estará garantizado frente a la sustitución por empleados de medio tiempo. La excepción a lo anterior se dará en los casos de acuerdos de buena fe anteriores a la ratificación de este Acuerdo.

Sección 3.

Las partes convienen en que una prioridad del presente Acuerdo es proporcionarles a los empleados de medio tiempo la oportunidad de convertirse en empleados de tiempo completo. Por lo tanto, el Empleador se compromete a que, durante la vigencia de este Acuerdo, ofrecerá a los empleados de medio tiempo la oportunidad de ocupar al menos veintidós mil quinientos (22,500) puestos de trabajo vacantes de tiempo completo durante sus operaciones cubiertas en el presente Acuerdo.

Este compromiso incluirá la obligación de crear al menos siete mil quinientos (7500) nuevos puestos de trabajo de tiempo completo a partir de los actuales trabajos de medio tiempo durante los últimos tres años del presente Acuerdo en todas sus operaciones cubiertas por este Acuerdo; mil (1000) en el tercer año del contrato; tres mil (3000) en el cuarto año; y tres mil quinientos (3500) en el quinto año del presente Acuerdo. Durante la creación de estos trabajos, la Compañía tendrá permitido dejar un tiempo de una hora y media (1.5) entre los trabajos durante un día laboral, no obstante cualquier disposición en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda que sea más limitante. Cualquier desacuerdo será referido a los Directores del Comité Nacional de Negociación para su resolución.

No se reducirá la cantidad de trabajos de tiempo completo creados conforme al Artículo 22, Sección 3 de los Acuerdos de 1997-2002, 2002-2008, 2013-2018 y 2018-2023. Durante los sesenta (60) días desde la ratificación del presente Acuerdo, el Empleador proporcionará a la International Teamsters Union un informe en el que detalle e identifique los trabajos de tiempo completo que deberán mantenerse de conformidad con este párrafo.

Sección 4.

A los empleados de medio tiempo se les dará la oportunidad de ocupar trabajos de tiempo completo antes de contratar a postulantes externos en una proporción de seis sobre uno (es decir, seis (6) empleados de medio tiempo frente a un (1) postulante externo).

Se incorporará lo siguiente en los procedimientos de selección de trabajos en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente:

El Empleador ocupará todos los puestos vacantes y los trabajos nuevos permanentes para los empleados de medio tiempo de la lista de selección de empleados de medio tiempo en todos los meses, excepto en noviembre y en diciembre.

Artículo 22

Los empleados de medio tiempo con seis (6) meses o más de jerarquía tendrán derecho a incluir su nombre en la lista de empleados que esperan ser trasladados a un trabajo de su preferencia dentro de las instalaciones. Algunos de los trabajos preferidos incluyen, entre otros, los siguientes: precarga, clasificador, administrativo, conductor del tren para paquetes irregulares, persona designada para responder a ciertas situaciones, lavador de automóviles, personal de carga y descarga. Los empleados no tienen derecho a seleccionar ninguna unidad, carga o estación de trabajo específica, a menos que se haya establecido una práctica pasada previa.

Los empleados de medio tiempo con menos de seis (6) meses de jerarquía tendrán derecho a presentar una oferta para un trabajo de su preferencia antes de que el Empleador contrate a personas externas.

Un máximo del veinticinco por ciento (25 %) de los empleados de un turno tendrá permitido cambiar de turno en un (1) año calendario. El empleado que ocupe ese nuevo puesto permanecerá en ese turno durante al menos seis (6) meses.

Sección 5. Salarios

(a) Empleados de medio tiempo

(1) Todos los empleados de medio tiempo que hayan alcanzado la jerarquía a partir del 1 de agosto de 2023 recibirán los siguientes aumentos salariales generales por cada año contractual. El aumento salarial total de cada año será el siguiente:

2023	dos dólares con setenta y cinco centavos (\$2.75)
2024	setenta y cinco centavos (\$0.75)
2025	setenta y cinco centavos (\$0.75)
2026	un dólar (\$1.00)
2027	dos dólares y veinticinco centavos (\$2.25)

(2) A los empleados de medio tiempo con jerarquía que estén por debajo de los veintiún dólares (\$21.00) después de la aplicación del aumento salarial general se les dará un aumento de un mínimo de veintiún dólares (\$21.00) y desde entonces serán elegibles para los aumentos salariales generales y el aumento de longevidad por única vez que figura a continuación.

(3) Después de la aplicación del GWI y la tarifa mínima de veintiún dólares (\$21.00), los siguientes aumentos de longevidad por única vez

Artículo 22

comenzarán a formar parte del salario básico correspondiente del empleado, de acuerdo con la fecha de contratación original:

De cinco (5) a diez (10) años de servicio (YOS):
cincuenta centavos (\$0.50) por hora

De diez (10) a quince (15) YOS: un
dólar (\$1.00) por hora

Más de quince (15) YOS:
un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora.

El aumento por longevidad correspondiente se aplicará a cada empleado elegible el 1 de agosto de 2023.

Por ejemplo, si la fecha de contratación de un empleado es el 1 de agosto de 2002, con vigencia desde el 1 de agosto de 2023, el empleado recibirá el aumento salarial general de dos dólares con setenta y cinco centavos (\$2.75) y el aumento salarial por longevidad de un dólar con cincuenta (\$1.50) por hora, de acuerdo con los veintidós (22) años de servicio acumulados.

(b) Empleados de medio tiempo contratados recientemente

A todos los empleados de medio tiempo, que se contraten o alcancen jerarquía después del 1 de agosto de 2023, se les pagará de acuerdo con la siguiente progresión:

Inicio	\$21.00
Doce (12) meses	\$21.50
Veinticuatro (24) meses	\$22.00
Treinta y seis (36) meses	\$22.50
Cuarenta y ocho (48) meses	\$23.00

La tarifa inicial para los empleados de medio tiempo contratados después del 1 de agosto de 2027 aumentará a veintitrés dólares (\$23.00). Los empleados que ya están en progresión percibirán un aumento de veintitrés dólares (\$23.00) desde el 1 de agosto de 2027.

(c) Las tarifas y aumentos salariales indicados en (a) y (b) deben ser los mínimos.

Artículo 22

(d) A todos los empleados de medio tiempo regidos por este Artículo se les dará una garantía mínima de tres horas y media (3-1/2) por día.

(e) A los empleados de medio tiempo con jerarquía que reciban una tarifa por hora superior a la indicada anteriormente en la Sección (b), como resultado de un Ajuste en la Tarifa del Mercado, no se les debe reducir la tarifa por hora debido a la implementación de este Artículo.

Sección 6. Transferencia de empleados de medio tiempo

Los empleados de medio tiempo que deseen ser transferidos a otro lugar por cuestiones educativas pueden enviar una solicitud por escrito al Empleador. Además, los empleados de medio tiempo que deseen ser transferidos a otro lugar por motivos no educativos pueden presentar una solicitud por escrito al Empleador, siempre que las instalaciones en cuestión estén a más de cincuenta (50) millas de distancia. La transferencia se permitirá en función de las siguientes condiciones:

- A. Hay una vacante disponible de medio tiempo en el lugar deseado.
- B. Los empleados deben haber alcanzado cierta jerarquía y trabajar para el Empleador por al menos un (1) año.
- C. Concluirá la jerarquía por categoría laboral.
- D. Se conservará la jerarquía en la Compañía en la cantidad de semanas de vacaciones y los feriados de conformidad con el Suplemento correspondiente en el nuevo lugar.
- E. Los gastos, incluyendo los gastos de traslado asociados a una transferencia aprobada, serán responsabilidad del empleado.
- F. Es responsabilidad del Empleador verificar todos los beneficios, que incluyen, entre otros, las pensiones y la cobertura médica, dental, de la visión y médica para jubilados en el lugar de transferencia solicitado.
- G. El Empleador deberá notificar a la Unión Local que tenga jurisdicción sobre el lugar de transferencia solicitado que el empleado ha sido transferido a ese lugar.

Sección 7. Derechos a beneficios

Los empleados de medio tiempo contratados después del 1 de agosto de 2008 recibirán las vacaciones, los días personales y los días opcionales previstos por cualquier Suplemento, cláusula adicional o Adenda aplicable no antes de transcurrido un (1) año de empleo activo. Esta disposición sustituye a cualquier disposición sobre el mismo tema en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda en la medida en que la disposición haga que las vacaciones, los días personales o los días de opción estén disponibles antes de transcurrido un (1) año de servicio.

Sección 8. Empleados de medio tiempo de UPS Cartage Services, Inc. (CSI)

A los nuevos empleados de medio tiempo de CSI de muelles y los que estén en progresión en el momento de la ratificación se les pagará de acuerdo con la Sección 5 (b) anterior. En la medida en que un empleado de CSI de medio tiempo haya completado (o complete posteriormente) cualquier progresión establecida en la Adenda aplicable, tendrá derecho a partir de ese momento a los incrementos salariales generales estipulados en la Sección 5(a) anterior. La presente Sección prevalecerá sobre cualquier disposición contraria que se incluya en cualquier Adenda de CSI.

ARTÍCULO 23. CESE DE LA RELACIÓN LABORAL

En el momento del despido, el Empleador abonará todo el dinero adeudado al empleado durante el primer (1.er) día laborable del departamento de nóminas. En el momento de la renuncia, el Empleador pagará todo el dinero adeudado al empleado el día de pago de la semana siguiente a dicha renuncia.

ARTÍCULO 24. PRIVILEGIOS DE INSPECCIÓN

Los agentes autorizados de la Unión tendrán acceso al establecimiento del Empleador durante las horas de trabajo con el propósito de ajustar disputas, investigar las condiciones de trabajo, recaudar cuotas y verificar que este Acuerdo se esté cumpliendo, siempre y cuando no se interrumpa el horario de trabajo del Empleador.

Artículo 24

El Empleador acuerda que en situaciones en las que se requiera por ley una forma específica de identificación para acceder a un lugar, ayudará a la Unión Local a obtener dicha identificación para poder desempeñar sus funciones de conformidad con este Artículo.

ARTÍCULO 25. DIVISIBILIDAD Y AHORROS

Si cualquier artículo o sección del presente Acuerdo o de sus Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas fuera declarado inválido por ministerio de la ley o por un tribunal de jurisdicción competente, o si el cumplimiento o la aplicación de cualquier artículo o sección fuera prohibida por dicho tribunal a la espera de una decisión definitiva sobre su validez, ello no afectará el resto del presente Acuerdo ni sus Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas, ni la aplicación de dicho artículo o sección a personas o circunstancias distintas de aquellas en las que se haya declarado inválido o en las que se haya impedido su cumplimiento o ejecución.

En caso de que cualquier artículo o sección se considere inválido o su aplicación o cumplimiento se haya restringido, como se estipula anteriormente, las partes afectadas por ello iniciarán negociaciones de negociación colectiva inmediatas tras la recepción de la notificación por escrito de las enmiendas deseadas por parte del Empleador o de la Unión con el fin de llegar a un reemplazo mutuamente satisfactorio de dicho artículo o sección durante el período de invalidez o restricción. No habrá limitaciones de tiempo para dicho aviso por escrito. Si las partes no llegan a un acuerdo sobre una sustitución mutuamente satisfactoria en el plazo de sesenta (60) días tras la recepción de la notificación escrita indicada, cualquiera de las partes podrá interponer todos los recursos legales y económicos en apoyo de sus demandas, sin perjuicio de cualquier disposición en contrario del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 26. COMPETENCIA

Sección 1.

La Unión reconoce que el Empleador compite directamente con el Servicio Postal de Estados Unidos y otras empresas que se encargan de la distribución expresa de cartas y paquetes, la entrega de paquetes y el transporte, tanto aéreo como terrestre. Para hacerle frente a la competencia y, por lo tanto, proteger y, de ser posible, aumentar la cantidad de trabajos en la unidad de negociación, se acuerda que, no obstante cualquier disposición del presente Acuerdo en sentido contrario, el Empleador:

Artículo 26

(a) puede usar medios de transporte sustitutos (como aviones, helicópteros, barcos o remolques en un vagón plataforma [TOFC]) en sus operaciones; siempre que, no obstante, ningún conductor de alimentador con más de tres (3) años de jerarquía en la categoría de conductor de alimentador sea suspendido o desplazado de la categoría de alimentador como resultado de haberse colocado un recorrido en el ferrocarril. No obstante, el Empleador no tendrá que retirar cargas del ferrocarril para proporcionar trabajo a empleados cuyas cargas por tierra hayan sido eliminadas o temporalmente descontinuadas. Toda reclamación sobre abuso relativo a esta Sección por cualquiera de las Uniones Locales será sometida a revisión inmediatamente por el Comité Nacional de Resolución de Querellas.

La mercadería que haya sido transferida por United Parcel Service al ferrocarril y transportada por TOFC, posteriormente no será transportada por el ferrocarril, por tierra, hasta su destino final. Cualquier excepción al texto anterior será en casos de emergencia o casos en los que el ferrocarril tenga que descargar antes la mercadería para cumplir con el compromiso de servicio de la compañía. En estos casos, se hará todo lo posible por usar empleados de UPS. Si no se pueden usar empleados de UPS, se notificará a la Unión Local del punto de destino.

Con el objetivo de aumentar las oportunidades de trabajo para los miembros de la unidad de negociación, el Empleador considerará retirar las cargas adicionales del ferrocarril o los otros medios de transporte sustitutos especificados en este Artículo. Cuando el Empleador retire cargas de manera no temporal, le notificará a la Unión la cantidad de recorridos nuevos que se van a crear como resultado de transportar las cargas por tierra. Después de la ratificación del presente acuerdo, la Compañía puede presentar proyectos de mejora del servicio ante el Comité de Servicios Especiales para su revisión y aprobación. La Compañía no podrá implementar ninguna de las mejoras propuestas sin la aprobación del Comité de Servicios Especiales. No se negará injustificadamente el acuerdo sobre los planes.

Temporal significa un período de hasta seis (6) meses, salvo que haya circunstancias ajenas al control de la Compañía. No se deberá superar el período de seis (6) meses, salvo que el director de la División de Paquetes y el Director de Relaciones Laborales de UPS lo acuerden mutuamente. No se negará el acuerdo injustificadamente. El Empleador y la Unión acordarán el método más rápido de obtener personal o equipo adicional, si es necesario, para los nuevos recorridos que van a ser operados por miembros de la unidad de negociación.

Artículo 26

Si no hay disponibles equipos o empleados, el Empleador podrá usar subcontratistas durante un período inicial razonable no mayor de treinta (30) días. La subcontratación podrá exceder los treinta (30) días con el acuerdo de la Unión si existen problemas para obtener personal o equipos adicionales. La Unión no denegará injustificadamente el acuerdo contemplado en este párrafo. Todos los puestos de alimentador creados como resultado de regresar cargas a tierra se tomarán en cuenta con respecto a la obligación del Empleador de crear puestos de tiempo completo conforme al Artículo 22.3 del presente Acuerdo.

Los empleados de la unidad de negociación transportarán las cargas de TOFC programadas de los depósitos del ferrocarril a las instalaciones de UPS, excepto durante la temporada pico.

Durante la temporada pico, el Empleador tomará todas las medidas razonables, de conformidad con el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente, para usar a los actuales empleados de UPS y contratar un número suficiente de empleados para gestionar el volumen de la temporada pico. Una vez hecho esto, el Empleador podrá usar otros medios de transporte de paquetes durante la temporada pico y utilizará transportistas de la unión siempre que sea posible. Los planes para utilizar transportistas externos serán revisados y acordados con la Unión Local. No se negará dicho acuerdo injustificadamente.

Ningún conductor de alimentador con jerarquía será retirado de su recorrido ofertado en temporada pico ni esa misma ruta se cubrirá con un transportista de camiones externo. Las rutas reprogramadas que puedan ser cubiertas por un transportista externo solo ocurrirán si es necesario para proteger el servicio.

UPS entregará su plan a la Unión Local afectada a más tardar el 15 de octubre de cada año. Esto no le impedirá a UPS hacer modificaciones posteriores al plan, las cuales también serán revisadas con la Unión.

La Compañía designará algunas áreas durante el año para que los transportistas externos dejen y recojan las cargas que se les asignaron, y revisará esas áreas con la Unión Local. Los transportistas externos solo podrán permanecer en la propiedad en las áreas designadas durante un tiempo razonable que no supere una (1) hora después de la hora de llegada. Desde el lunes anterior al Día de Acción de Gracias hasta el 30 de diciembre, los transportistas externos no deberán permanecer más de cuatro (4) horas en la propiedad.

Artículo 26

Si un contratista supera este plazo, debe irse de la propiedad de UPS. Todos los transportistas externos deben cumplir con las normas de seguridad de UPS y las del depósito local. La gerencia abordará cualquier infracción de estas normas y reglas de inmediato. Este texto no sustituirá ningún acuerdo o beneficio superior en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda.

Ningún conductor de vehículos de reparto de paquetes será obligado a usar su vehículo personal para entregar paquetes.

(b) podrá dejar los remolques cargados o vacíos en lugares designados por este, sus clientes o consignatarios para que estos últimos los carguen o descarguen. Se entiende que los clientes y consignatarios no moverán los remolques para cargarlos o descargarlos más que en sus instalaciones. Se entiende, además, que la entrega y recogida de estos remolques las harán los miembros de la unidad de negociación.

(c) Toda la carga y descarga de los envíos dejados en lugares de UPS las harán los empleados de la unidad de negociación de UPS.

(d) El Empleador no podrá subcontratar trabajo dentro de la jurisdicción del alimentador de la unión local para evitar las horas extras. El Empleador no podrá subcontratar trabajo en la categoría de alimentador si cualquier empleado de la junta de alimentadores correspondiente que esté calificado para realizar dicho trabajo está disponible para cubrir el puesto, ha sido desplazado de la categoría o está en suspensión laboral.

(e) El Empleador puede pasar a una operación de entrega de siete (7) días en las instalaciones donde actualmente solo se usan operaciones de cinco (5) o seis (6) días. El Empleador acuerda que, antes del traspaso a una operación de siete (7) días, deberá notificar por escrito a la División de Paquetes y a las Uniones Locales afectadas con la información y los detalles específicos disponibles en ese momento y, luego, deberá reunirse conjuntamente con ambos para informarles acerca del cambio propuesto y contestar las preguntas que tengan con respecto a los efectos del cambio propuesto. Durante la reunión conjunta, el Empleador y la Unión deberán poner por escrito todos los temas acordados y ambas partes deberán firmar el documento escrito como muestra de reconocimiento de dicho acuerdo. Las partes también deberán poner por escrito todos los temas pendientes, si los hubiera.

Artículo 26

Esta reunión debe llevarse a cabo cuando resulte viable, al menos cuarenta y cinco (45) días antes de la implementación de las operaciones de siete (7) días. No se pueden implementar las operaciones de siete (7) días hasta que se haya proporcionado el aviso de cuarenta y cinco (45) días y finalice la reunión. La División de Paquetes y las Uniones Locales afectadas no retrasarán injustificadamente la programación o la realización de la reunión solicitada. Cualquier tema pendiente que se haya puesto por escrito se resolverá de conformidad con el Artículo 8.

(f) No obstante lo establecido en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, las disposiciones en esta Sección 1(f) se aplicarán a las operaciones de entrega de la temporada Pico para las cuales los empleados usan sus vehículos personales.

Los empleados actuales de medio tiempo tendrán permitido firmar una lista de intenciones entre el 15 de agosto y el 15 de septiembre de cada año para realizar este trabajo entre el 1 de noviembre y finales del período de temporada en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. Los empleados actuales de medio tiempo que han firmado la lista de intenciones realizarán el trabajo cubierto por esta Sección antes que los empleados nuevos a los que se hace referencia a continuación. A los empleados actuales de medio tiempo que han firmado la lista de intenciones se les ofrecerán las oportunidades de trabajo de conformidad con las disposiciones del Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

A los empleados de medio tiempo se les pagará su tarifa interna o la tarifa inicial de RPCD, la que sea más alta. Los empleados de medio tiempo que realicen su trabajo interno y las entregas de paquetes de temporada utilizando su propio vehículo tendrán una garantía diaria de ocho (8) horas, pero estarán obligados a realizar su trabajo interno además de realizar el trabajo de apoyo estacional. Antes de ofrecer el trabajo cubierto por esta Sección, los conductores de Cobertura Temporal existentes y otras categorías de cobertura de medio tiempo similares (por ejemplo, conductores regulares, temporales o de mantenimiento) deberán, sin embargo, mantener el primer derecho para realizar este trabajo de entrega de conformidad con los términos del Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

Si las necesidades de entrega de la temporada Pico no son satisfechas por los empleados de medio tiempo existentes o los conductores de cobertura, el Empleador puede contratar conductores de apoyo de temporada que utilicen sus vehículos personales para entregar paquetes

Artículo 26

entre el 15 de noviembre y el 26 de diciembre de cada año. Los conductores de apoyo de temporada serán empleados de temporada de medio tiempo, empleados W-2 y miembros de la Unión de conformidad con el Artículo 3, Sección 2.

La Unión tendrá acceso a estos empleados con el fin de alentarlos a unirse a la Unión. Estos empleados recibirán una garantía de tres (3) horas diarias. Dichos empleados tendrán derecho a todos los privilegios y beneficios que se puedan proporcionar en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

Tanto a los conductores de apoyo existentes como a los de temporada cubiertos por esta sección se les reembolsará la tarifa correspondiente del IRS por todas las millas recorridas para realizar entregas y se les proporcionará cobertura de seguro para su vehículo mientras realizan el trabajo.

En ningún caso la implementación de esta Sección servirá para disminuir las oportunidades de horas extras para los RPCD que no utilicen las protecciones del Artículo 37, Sección 1(c) a partir del 1 de septiembre de ese año, ni para alterar las rutas del área de entrega de ofertas para los RPCD.

Sección 2.

Se creará un Comité Conjunto de Competencia de UPS/IBT con un número igual de representantes del Empleador y de la Unión. El Comité se reunirá previa solicitud por escrito de cualquiera de las partes con el propósito de discutir y evaluar propuestas que, de ser adoptadas por el Comité, podrían crear puestos de trabajo adicionales en la unidad de negociación, permitir que el Empleador compita de manera más efectiva con otras compañías, implementar nuevos servicios y productos, o cambiar los servicios existentes. Nada dentro de esta disposición o Acuerdo obligará al Empleador a ofrecer o mantener ningún servicio o producto en particular.

Sección 3.

Sin perjuicio de cualquier otra disposición del Acuerdo o de cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, sólo la Unión Local con jurisdicción en el área geográfica en la que se origina un movimiento de alimentador subcontratado o el Comité Nacional de Negociación de Teamsters United Parcel Service en su propio nombre tendrán derecho a presentar o perseguir una querella alegando que el movimiento es una infracción contractual. La Unión Local de destino también tendrá derecho a presentar una querella en protesta por un movimiento subcontratado. Si la Unión Local donde se originó el movimiento presenta una querella sobre la marcha, ésta tendrá prioridad sobre cualquier otra querella.

Artículo 26

Sección 4. Surepost

- 1) Con el fin de retener a los clientes comerciales existentes que sean solicitados por un competidor que ofrezca servicios similares a los descritos en este documento, o para atraer nuevos clientes comerciales, la Compañía puede ofrecer contratos de servicios que incluyan la entrega de paquetes por parte de USPS. Los paquetes elegibles para dicha entrega normalmente tendrán menos de diez (10) libras de peso y menos de dos (2) pies cúbicos de tamaño, de conformidad con el párrafo (2) a continuación. La Compañía empleará tecnología, antes de la operación de precarga correspondiente, que identifique los paquetes que excedan diez (10) libras o dos (2) pies cúbicos enviados a través de Surepost, para que sean redirigidos a los conductores de la unidad de negociación. Además, UPS acuerda que Surepost no se presentará como una oferta de servicio general excepto en las tiendas UPS. Este servicio solo se ofrecerá para envíos de una empresa a un cliente residencial. La Compañía acuerda que no utilizará Surepost como base para disminuir el tamaño de la unidad de negociación. No obstante cualquier disposición en sentido contrario, UPS acuerda que aumentará, según lo dispuesto a continuación, el número de paquetes de Surepost redirigidos a la unidad de negociación por año contractual, según lo medido por el volumen diario promedio nacional (ADV). El volumen redirigido se incrementará en un dos (2) por ciento en comparación con el ADV nacional para el año calendario 2022 (es decir, 42 %) para el año contractual que comienza el 1 de agosto de 2023. Para cada una de las siguientes fechas de finalización del año contractual, el porcentaje de volumen redirigido será el siguiente: 1-8-2024 (44 %); 1-8-25 (45 %); 1-8-26 (46 %); 1-8-27 (48 %); y 1-8-28 (50 %).
- 2) La Compañía continuará utilizando tecnología que identifique dos o más paquetes Surepost a entregar en la misma dirección y/o cualquier combinación de paquetes Surepost y paquetes terrestres a entregar en la misma dirección. En tales circunstancias, todos los paquetes de Surepost y los paquetes terrestres serán entregados por los conductores de reparto de paquetes. La Compañía mantendrá y actualizará la tecnología que identifica múltiples direcciones cercanas, definidas como dentro de los cien (100) pies, a las que se entregará cualquier combinación de paquetes Surepost y terrestres. La Compañía supervisará y probará la tecnología utilizada para la redirección a fin de garantizar que esté operando de conformidad con los parámetros de esta Sección con una frecuencia no menor a la anual y deberá proporcionar evidencia de las pruebas al Director de la División de Paquetes de la Unión.

Artículo 26

La Compañía se reunirá con el Comité de Competencia para revisar cualquier posible expansión del volumen a redirigir y determinar si es económicamente factible gestionarlo en las operaciones de UPS.

La Compañía no desactivará ni interferirá en el funcionamiento de la tecnología que redirige el volumen de Surepost a la Compañía, a menos que el volumen se transfiera a una instalación debido a restricciones de entrega. En tal caso, la redirección solo se desactivará para las instalaciones afectadas. La tecnología de redirección se mantendrá para garantizar que sea imposible que cualquier representante local de operaciones del Empleador suspenda su operación. El Presidente de Relaciones Laborales de UPS, o su representante, proporcionará notificación por escrito al Director de la División de Paquetes de la Unión de la instalación en la que se llevará a cabo la desactivación.

3) El comité Conjunto de Competencia de UPS/IBT se reunirá trimestralmente para revisar el progreso de este servicio y discutir posibles mejoras tecnológicas que permitirán que el volumen de Surepost se vuelva a colocar en el sistema de UPS para la entrega de la última milla. Cualquier tema o disputa relacionada con el servicio de Surepost que no pueda ser resuelta por el Comité de Competencia será referida directamente a los Directores de la Unión y de UPS de los Comités Nacionales de Negociación para su discusión y resolución. Además, la Unión puede notificar al Empleador sobre cualquier oportunidad de incluir direcciones adicionales.

(4) Si un conductor o un empleado interno identifica un paquete designado para Surepost que claramente pesa más de diez (10) libras y/o es mayor a dos (2) pies cúbicos, el paquete se retirará del sistema y se redirigirá para su entrega por un conductor de reparto de paquetes a menos que el Empleador no pueda entregar a la dirección especificada. El Empleador se asegurará de que sus empleados estén al tanto de la oportunidad de redirigir los paquetes que excedan los límites establecidos en esta Sección. La Compañía mantendrá una Solicitud de Resolución de Excepción para garantizar que, una vez que se identifique un paquete, un empleado lo redirija al conductor de reparto de paquetes correspondiente. Ningún empleado recibirá medidas disciplinarias por redirigir un paquete de conformidad con este párrafo.

Artículo 26

Sección 5. Horas de servicio del DOT

La Compañía no cambiará la regla de las sesenta (60) horas en siete (7) días del DOT a las setenta (70) horas en ocho (8) días para los conductores de reparto de paquetes, excepto en la temporada Pico. Con la aprobación previa del Presidente de Relaciones Laborales de la Compañía y el Director de la División de Paquetes de Teamster, el estándar del DOT también puede cambiarse si es necesario debido a casos fortuitos o emergencias que generen interrupciones en el servicio. Cuando la Compañía cambie la regla de las sesenta (60) horas, primero solicitará voluntarios para trabajar más de sesenta (60) horas a todos los conductores de vehículos de reparto de paquetes en el centro. Si no se pueden obtener suficientes voluntarios para cubrir las más de sesenta (60) horas de trabajo, la Compañía obligará primero a los conductores de temporada de vehículos de reparto de paquetes, a los conductores de vehículos de reparto de paquetes sin jerarquía y luego a las categorías de conductor de cobertura de medio tiempo. Cualquier conductor regular de vehículos de reparto que se ofrezca como voluntario para trabajar más de sesenta (60) horas en una semana de conformidad con este párrafo será compensado con el doble de tiempo por esas horas. Este párrafo sustituye cualquier disposición en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda que aborde este tema. Esta Sección no pretende otorgar a la Compañía el derecho de obligar a los conductores de vehículos de reparto de paquetes con jerarquía a trabajar un fin de semana, a menos que lo permita el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

ARTÍCULO 27. REAPERTURA DE EMERGENCIA

1. En el caso de guerra, declaración de emergencia, imposición de controles económicos obligatorios, adopción de un Programa Nacional de Salud o cualquier acción del Congreso o de una Agencia Federal que tenga un efecto significativamente adverso en la estructura financiera del Empleador, durante la vigencia de este Acuerdo, cualquiera de las partes podrá reabrir el mismo mediante aviso por escrito con sesenta (60) días de anticipación y solicitar la renegociación de las disposiciones de este Acuerdo directamente afectadas por dicha acción. No habrá limitación de tiempo para dicho aviso por escrito. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo en dichas negociaciones, durante los sesenta (60) días posteriores, se permitirá a cualquiera de las partes todos los recursos económicos lícitos para respaldar su solicitud de revisión. Si fuera necesaria la aprobación gubernamental de las revisiones, todas las partes cooperarán al máximo para lograr dicha aprobación.

Artículo 27

Las partes acuerdan que el aviso proporcionado en el presente será aceptado por todas las partes como cumplimiento de los requisitos de notificación de la ley correspondiente, a fin de permitir la acción económica al vencimiento de la misma.

2. En el caso de que se declare una Emergencia Nacional debido a una Pandemia, ya sea la Unión a través de su División de Paquetes, o la Compañía a través de su Presidente de Relaciones Laborales, podrá dar aviso para establecer negociaciones a nivel nacional sobre los efectos de la Pandemia. Las partes se reunirán durante los cinco (5) días hábiles siguientes al aviso de cualquiera de las partes en virtud de esta sección. Sin embargo, no deberá haber modificaciones de este Acuerdo bajo esta disposición sin la aprobación del Comité Nacional de Negociación de Teamsters UPS.

ARTÍCULO 28. ACCIÓN DE SIMPATÍA

En caso de conflicto laboral entre el Empleador, parte de este Acuerdo, y cualquier Unión de International Brotherhood of Teamsters, partes de este o cualquier otro Acuerdo de International Brotherhood of Teamsters, durante el curso de cuyo conflicto dicha Unión participe en actividades económicas lícitas que no infrinjan este o cualquier otro acuerdo, cualquier otra afiliada de International Brotherhood of Teamsters, que tenga un convenio con dicho Empleador, tendrá derecho, sólo si es sancionado de conformidad con los procedimientos de la Constitución Internacional, y sólo después de recibir dichas sanciones, a participar en actividades económicas lícitas contra dicho Empleador en apoyo de la Unión mencionada en primer lugar, no obstante cualquier disposición en contrario en el presente Acuerdo o en el Acuerdo de la International Brotherhood of Teamsters entre dicho Empleador y dicha otra afiliada.

ARTÍCULO 29.

Sección 1. Servicio de jurado

Cuando los empleados con mayor jerarquía sean convocados para prestar servicio de jurado, se les dispensará de sus tareas habituales los días en que deban comparecer ante el tribunal o cumplir las normas del jurado que les impidan presentarse a trabajar.

Artículo 29

Para cualquier día de trabajo programado regularmente en el que se conceda tiempo libre para dicho servicio de jurado, los empleados de tiempo completo recibirán su garantía y el empleado de medio tiempo recibirá cuatro (4) horas de pago a su tarifa horaria de tiempo regular, menos cualquier cantidad recibida como honorarios por servicio de jurado si dichos honorarios se definen como salarios conforme a las leyes aplicables. No obstante, el empleado deberá entregar al Empleador una prueba adecuada de su servicio de jurado y de su compensación, si la hubiere, a fin de recibir la compensación prevista anteriormente.

Los empleados programados para trabajar en un turno diurno no deberán presentarse a trabajar ningún día en que deban presentarse para prestar servicio de jurado, salvo que se les libere del servicio de jurado al menos seis (6) horas antes del final de su turno regular programado, en cuyo caso se les concederán dos (2) horas desde el momento en que se les libere del servicio de jurado para presentarse y trabajar el resto de su turno regular programado.

Los empleados programados para trabajar en cualquier turno que no sea el diurno no deberán presentarse a trabajar ningún día en que deban presentarse para prestar servicio de jurado, salvo que hayan sido liberados del servicio de jurado al menos cuatro (4) horas antes de la hora de inicio de su turno regular y siempre que, además, completen dicho turno al menos diez (10) horas antes de la hora en que deban presentarse para prestar servicio de jurado al día siguiente. No obstante lo anterior, ningún empleado, que trabaje en un turno que no sea diurno, estará obligado a presentarse a trabajar una noche si ese día ha prestado servicio de jurado y dicho servicio le impide presentarse a trabajar. El Empleador ajustará el horario de un empleado cuando sea posible para evitar una situación en la que el empleado pierda más de un día de trabajo por cualquier día de servicio de jurado.

En caso de que un empleado se reincorpore a su puesto de trabajo después de haber sido liberado de su servicio de jurado y trabaje más horas de las previstas en su jornada laboral habitual, dichas horas trabajadas se compensarán con la tarifa aplicable a las horas extraordinarias.

El empleado que deba presentarse para prestar servicio de jurado durante una semana de vacaciones previamente programada podrá elegir otra semana de vacaciones disponible.

El tiempo dedicado al servicio de jurado se considerará tiempo trabajado para efectos de las contribuciones del Empleador a los planes de salud y bienestar y de pensiones, elegibilidad y pago de vacaciones, días feriados y jerarquía, de conformidad con las disposiciones aplicables de los Acuerdos Suplementarios, Cláusulas Adicionales y Adendas.

El lenguaje contenido en este Artículo sustituirá cualquier disposición de cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda.

Sección 2. Licencia por funeral

En caso de fallecimiento de un miembro de la familia del empleado, se concederá a un empleado con jerarquía un tiempo libre razonable para asistir al funeral u otro ritual de duelo.

Por miembros de la familia del empleado se entiende cónyuge, hijo(a) o hijastro(a), nieto(a), padre, madre, hermano, hermana, abuelos, suegra y suegro y padrastros.

Se garantizará a los empleados fijos de tiempo completo dos (2) días libres a disfrutar entre el día del fallecimiento y los dos (2) días laborables siguientes al funeral siempre que el empleado asista al funeral u otro ritual de duelo. En los casos relacionados con el funeral de un familiar incluido en el párrafo 2 anterior, al empleado que asista al funeral o al ritual de duelo se le garantiza un mínimo de dos (2) días libres.

Se concederá al trabajador un (1) día libre para asistir al funeral u otro rito de duelo de una cuñada, un(a) abuelo(a) del (la) cónyuge o un cuñado. El reembolso de este día será el mismo que el previsto a continuación.

El tiempo libre no se prolongará más allá del día del funeral, a menos que se requiera un día adicional para el viaje, salvo lo dispuesto anteriormente. En ningún caso el tiempo libre compensado total superará los cuatro (4) días laborables programados. El empleado recibirá un reembolso equivalente a ocho (8) veces la tarifa horaria regular del empleado por cada día perdido de trabajo para aquellos empleados cuya semana laboral regular programada sea de cinco (5) días, y de diez (10) veces la tarifa horaria regular para aquellos empleados cuya semana laboral regular programada sea de cuatro (4) días. Los empleados de medio tiempo recibirán los mismos beneficios que los anteriores, pagados a cuatro (4) veces la tarifa horaria del empleado.

Artículo 29

Las mejores condiciones contenidas en Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas las mantendrán los empleados actuales. Todos los empleados contratados después del 2 de julio de 1982 estarán contemplados en el texto anterior.

Sección 3. Plan de ahorro de impuestos diferidos 401(k)

El Empleador y la Unión acuerdan continuar con el Plan nacional de ahorro de impuestos diferidos 401(k) de Teamster UPS. El Empleador se hará cargo de los gastos de mantenimiento de registros del Plan.

Además, la Unión y el Empleador acuerdan que el Empleador retendrá de los ingresos de un empleado, cantidades acordadas mutuamente entre el Empleador y el empleado, y depositará dicho dinero en una cuenta 401(k) a nombre del empleado, de conformidad con el Código de Rentas Internas y E.R.I.S.A.

Este Plan será administrado conjuntamente por la Unión y el Empleador.

Sección 4. Feriado de Martin Luther King Jr.

El feriado de Martin Luther King Jr. se agregará como un feriado designado en los Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas con vigencia a partir de la ratificación de este Acuerdo.

ARTÍCULO 30. DISPUTAS JURISDICCIONALES

En caso de que surja alguna disputa entre cualquiera de las Uniones Locales parte de este Acuerdo o entre cualquier Unión Local parte de este Acuerdo y cualquier otra Unión, relacionada con la jurisdicción sobre los empleados o las operaciones contempladas en este Acuerdo, el Empleador acuerda aceptar y cumplir con la decisión o el acuerdo de las Uniones o los tribunales de la Unión que tengan la autoridad para determinar dicha disputa. Las partes no pretenden con este párrafo privar al Empleador del derecho a designar el domicilio de sus empleados; disponiéndose, no obstante, que los empleados perjudicados podrán recurrir al procedimiento de querellas. El Empleador acuerda además que antes del cambio de domicilio de cualquiera de sus empleados, lo notificará a las Uniones directamente involucradas.

ARTÍCULO 31. EMBARGOS

En caso de que se notifique al Empleador que se ha emitido una orden judicial que requiere que el Empleador retenga un porcentaje del salario de un empleado para satisfacer un embargo, el Empleador podrá tomar medidas disciplinarias si el empleado no satisface dicho embargo o asignación salarial en un plazo de setenta y dos (72) horas después de notificar al empleado que el Empleador está considerando tomar medidas disciplinarias. No obstante, el Empleador no podrá despedir a ningún empleado por el hecho de que sus ingresos hayan sido objeto de embargo o cesión salarial por una (1) deuda cualquiera. Un empleado puede ser suspendido por el hecho de que sus ingresos hayan sido objeto de embargo o cesión salarial por una (1) deuda cualquiera, pero dicha suspensión debe ser por un periodo de tiempo fijo y determinado.

Si se notifica al Empleador la existencia de tres (3) embargos o cesiones de salario por más de una (1) deuda, independientemente de que haya sido satisfecha por el empleado en un período de setenta y dos (72) horas, el empleado podrá ser objeto de medidas disciplinarias. Sin embargo, el empleado no podrá ser despedido tras la notificación de un tercer (3.^{er}) embargo, en virtud de esta disposición, a menos y hasta que el Empleador haya comenzado efectivamente a retener el salario del empleado por una segunda (2.^a) deuda. Si el Empleador tiene una práctica establecida de medidas disciplinarias o despido con un número menor de embargos o asignaciones salariales, o embargos o asignaciones salariales inminentes, y si el empleado no ajusta el asunto en el plazo de setenta y dos (72) horas, dicha práctica anterior será aplicable, siempre que no dé lugar al despido de un empleado antes de la retención real del salario del empleado por una segunda (2.^a) deuda.

No se considerará deuda a efectos disciplinarios el embargo de una pensión alimenticia.

El Empleador cumplirá con las leyes federales, estatales y locales al hacer cumplir las disposiciones de este Artículo. Las medidas disciplinarias o de despido adoptadas en virtud del presente Artículo deberán ser razonables y no discriminatorias.

Artículo 32

ARTÍCULO 32. SUBCONTRATACIÓN

Con el propósito de preservar las oportunidades de trabajo y empleo para los empleados contemplados en este Acuerdo, el Empleador acuerda que ningún trabajo o servicio de la clase, naturaleza o tipo, e incluyendo nuevas operaciones o edificios, contemplados por, actualmente realizados, o en lo sucesivo asignados a la unidad de negociación colectiva serán subcontratados, transferidos, arrendados, asignados o transmitidos en su totalidad o en parte a cualquier otra planta, persona o empleados que no pertenezcan a la unidad, salvo disposición en contrario en este Acuerdo. El Empleador no podrá subcontratar trabajo en ninguna clasificación con el fin de evitar horas extraordinarias. El Empleador no podrá subcontratar trabajo en ninguna clasificación si alguno de los empleados que normalmente realiza dicho trabajo se encuentra en suspensión laboral.

El número de puestos de trabajo de lavacoches y porteros en la unidad de negociación a 31 de julio de 1990 estará garantizado frente a la sustitución por parte del Empleador que subcontrate este trabajo. Además, se acuerda que las incorporaciones a la plantilla en áreas que actualmente cuentan con empleados de la unidad de negociación que realizan este trabajo se convertirán en miembros de la unidad de negociación contemplados en este Acuerdo.

ARTÍCULO 33. COSTO DE LA VIDA (COLA)

Todos los empleados con jerarquía que hayan completado su programa de progresión salarial correspondiente estarán cubiertos por las disposiciones de una asignación por costo de vida, según se establece en este Acuerdo.

Los empleados que no hayan completado su progresión salarial adecuada en la fecha de entrada en vigencia de un aumento de COLA recibirán el ajuste de forma prospectiva en la fecha en que completen sus cronogramas de progresión salarial.

El monto de la asignación por costo de vida se determinará según lo dispuesto a continuación, sobre la base del “Índice de precios al consumidor para asalariados urbanos y trabajadores oficinistas, CPI-W (Serie revisada usando patrones de gasto de 1982-1984), Todos los artículos (1982-84 = 100), publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales, Departamento de Trabajo de Estados Unidos” y denominado en el presente documento como el “Índice”.

Artículo 33

Con vigencia desde el 1 de agosto de 2024 y cada 1 de agosto en lo sucesivo durante la vigencia del Acuerdo, se calculará una asignación por costo de vida sobre la base de la diferencia entre el Índice de mayo de 2024 (publicado en junio de 2024) y cada mes de mayo a partir de entonces, y el Índice base de mayo de 2023 (publicado en junio de 2023) y cada mes de mayo a partir de entonces, de la siguiente manera:

Por cada incremento de dos décimas (0.2) de punto en el Índice, por encima del Índice base (del año anterior) más el tres por ciento (3.00 %) habrá un aumento de un (1) centavo en las tarifas salariales por hora pagaderas el 1 de agosto de 2024 y cada 1 de agosto en lo sucesivo. Estos aumentos solo serán pagaderos si son iguales a cinco centavos (\$0.05) en un año.

Todas las asignaciones por costo de vida pagadas en virtud de este Acuerdo se convertirán y seguirán siendo una parte fija de la tarifa salarial base para todas las categorías laborales. Una disminución en el Índice no resultará en la reducción de las tarifas salariales base de categoría.

Los empleados a quienes se les paga por distancia recorrida recibirán asignaciones por costo de vida sobre la base de 0.25 milésimas por milla por cada (1) centavo de aumento en el salario por hora, sujeto al umbral establecido anteriormente.

En caso de que no se emita la cifra del Índice correspondiente antes de la fecha de entrada en vigencia del ajuste por costo de vida, el ajuste por costo de vida requerido se realizará al comienzo del primer (1.^{er}) período de pago después de la recepción del Índice.

En el caso de que el Índice sea revisado o descontinuado y en el caso de que la Oficina de Estadísticas Laborales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos no emita información que permita al Empleador y a la Unión saber cuál habría sido el Índice si no hubiera sido revisado o descontinuado, entonces el Empleador y la Unión se reunirán, negociarán y acordarán un sustituto apropiado para el Índice. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo durante los sesenta (60) días posteriores, la solución se someterá a un árbitro para su determinación. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante.

Artículo 34

ARTÍCULO 34. SALUD Y BIENESTAR Y PENSIONES

Sección 1.

(a) (i) Excepto por lo establecido en esta Sección 1(a), las contribuciones de Salud y Bienestar y/o pensiones se incrementarán en cuarenta dólares (\$40.00) por semana el 1 de agosto de 2023 y cada 1 de agosto subsiguiente durante la vigencia del contrato. Cuando los empleados estén cubiertos por Fondos de Salud y Bienestar y de Pensiones de Teamster en un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, las contribuciones semanales de salud y bienestar y pensiones serán asignadas por los respectivos Comités Conjuntos de Negociación del Área Suplementaria, sujeto a la aprobación del Comité Nacional Conjunto de Negociación.

(ii) 1) En aquellos Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas donde los empleados de tiempo completo o medio tiempo están cubiertos por TeamCare y un plan de pensiones patrocinado por el Empleador, el aumento por hora que se asignará para Salud y Bienestar para estos empleados de tiempo completo se hará de la siguiente manera:

1 de agosto de 2023	(\$0.50)
1 de agosto de 2024	(\$0.50)
1 de agosto de 2025	(\$0.50)
1 de agosto de 2026	(\$0.50)
1 de agosto de 2027	(\$0.50)

Las tarifas serán las siguientes para los empleados de medio tiempo cubiertos:

1 de agosto de 2023	(no más de \$0.50)
1 de agosto de 2024	(no más de \$0.50)
1 de agosto de 2025	(no más de \$0.50)
1 de agosto de 2026	(no más de \$0.50)
1 de agosto de 2027	(no más de \$0.50)

2) Los empleados de medio tiempo en el Plan de Atención Médica de la Región Oeste y el Local 177 de Teamsters que están cubiertos por el Plan de Pensiones de UPS serán tratados de la misma manera que un empleado de medio tiempo en TeamCare y el Plan de Pensiones de UPS.

(iii) [Reservado]

Artículo 34

(iv) Los aumentos acumulados conforme a este Artículo el 1 de agosto de cada año solo podrán ser asignados a salud y bienestar y/o pensiones, salvo lo dispuesto en este Artículo. Cualquier disputa relacionada con la asignación del dinero de pensiones y salud y bienestar será determinada y/o resuelta por el Comité Nacional Conjunto de Negociación.

(v) (1) Si, de acuerdo con un plan de mejora de financiamiento o un plan de rehabilitación debidamente adoptado, se requiere que un Fondo de Pensiones de IBT emita un cronograma de conformidad con la Sección 305 de ERISA (agregado por la Ley de Protección de Pensiones de 2006) que requiere contribuciones que excedan las contenidas en este Artículo, la Unión y el Empleador se reunirán sin demora para negociar cambios en el Acuerdo a fin de generar ahorros suficientes para cubrir el costo de las contribuciones aumentadas. El acuerdo no se negará injustificadamente. Una vez completado, el Fondo correspondiente estará obligado a aceptar el cronograma como si fuera el comienzo de la vigencia de un nuevo acuerdo laboral.

(2) En aquellas áreas con Fondos de Pensiones de IBT que no tengan un plan de mejora de financiamiento debidamente adoptado o un plan de rehabilitación que requiera aumentos en la tarifa de contribución, el monto máximo disponible bajo (a)(i) anterior para el 1 de agosto de 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 será de veinte dólares (\$20.00). Este monto estará disponible primero para uso en H&W, y cualquier monto restante estará disponible solo para pensiones, no obstante la Sección 4 a continuación. Los veinte dólares (\$20.00) adicionales a los que se hace referencia en (a)(i) anterior el 1 de agosto de cada uno de estos años solo se pueden utilizar para satisfacer los requisitos de un plan de mejora de financiamiento o un plan de rehabilitación debidamente adoptado en aquellas áreas con dichos Planes de Pensiones de IBT.

(b) Las contribuciones mensuales, diarias y por hora de salud y bienestar y de pensiones se convertirán a partir de los aumentos de tarifas semanales de conformidad con la práctica anterior.

(c) Durante la vigencia de este Acuerdo, el Empleador continuará haciendo las contribuciones correspondientes a todos los Fondos de Salud y Bienestar de IBT y a todos los Fondos de Pensiones de IBT (o los fondos sucesores en caso de fusión de fondos) para los empleados de tiempo completo y/o de medio tiempo en todos los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas donde el Empleador estaba haciendo contribuciones para los empleados de tiempo completo y/o de medio tiempo el 1 de mayo de 1982, a menos que se establezca lo contrario en este Artículo o que se negocien cambios que coloquen a estos empleados en los planes de UPS y que sean acordados por el Comité Nacional de Negociación.

Artículo 34

(d) (d) En aquellos Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas en los que el Empleador proporcionaba cobertura de beneficios de salud y bienestar y/o pensiones a los empleados (ya sea de tiempo completo o medio tiempo) el 1 de mayo de 1982, el Empleador continuará proporcionando cobertura de beneficios de salud y bienestar y/o pensiones bajo los planes de la Compañía, con financiamiento bajo los fideicomisos relacionados establecidos por el Empleador para este propósito, durante la vigencia de este Acuerdo, a menos que se especifique lo contrario en el Acuerdo Suplementario, Cláusula Adicional, Adenda correspondiente o en este Artículo. Sin embargo, este párrafo solo se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2013, en lo que se refiere a la cobertura de salud y bienestar.

(e) Todas las disposiciones contractuales relacionadas con las pensiones se establecerán en los respectivos Acuerdos Suplementarios, Cláusulas Adicionales y Adendas. Las referencias a salud y bienestar dispuestos por la Compañía se eliminarán de los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas porque la Compañía ya no proporcionará cobertura médica después del 31 de diciembre de 2013.

(f) Los acuerdos sobre Mantenimiento de Beneficios para los Planes de Salud y Bienestar de Teamster en el Acuerdo Suplementario de la Región Oeste de Teamsters y en el Acuerdo Suplementario del Norte de California continuarán en pleno vigor y efecto durante la vigencia de este Acuerdo. El aumento en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda como resultado de un aumento del Mantenimiento de Beneficios se asignará de la siguiente manera: el aumento por hora en Salud y Bienestar en cada año contractual necesario para mantener los beneficios será determinado por los Fideicomisarios de cada Plan de Salud y Bienestar individual. El resto del aumento de la contribución establecido en la Sección 1(a), si lo hubiera, se pagará a las pensiones. El aumento anual total del Empleador en las contribuciones a las Pensiones Taft-Hartley y/o al Fondo de Pensiones equivale al menos al monto establecido en la Sección 1(a) anterior.

La parte del monto aumentado establecido en el párrafo 1(a) anterior que se asignará al Plan de Atención Médica de la Región Oeste y el Local 177 de Teamsters cada año se determinará por los Fideicomisarios de ese Plan.

Artículo 34

El resto del aumento de la contribución anual establecido en la Sección 1(a), si lo hubiera, se pagará a las pensiones. Este párrafo no se aplicará si el Fondo de Pensiones de la Conferencia Oeste de Teamsters queda sujeto a un plan de mejora o rehabilitación de fondos.

(g) No se requerirá que el Empleador contribuya a ningún plan de salud y bienestar de fideicomiso conjunto, de conformidad con las prácticas, normas y reglamentos de dicho plan vigente a partir del 1 de agosto de 2023, un monto superior al monto con el que contribuyó el 31 de julio de 2023 más los aumentos requeridos por este Acuerdo Maestro, excepto que pueda ser requerido por ley, no obstante cualquier texto en sentido contrario en cualquier Acuerdo de Fideicomiso, Acuerdo de Participación o documento similar. La única excepción a lo anterior es la disposición de Mantenimiento de Beneficios en el párrafo (f) anterior.

(h) En el caso de que haya algún cambio en la legislación nacional existente sobre atención médica o si se promulga una nueva legislación, las partes acuerdan reunirse y discutir cualquier ramificación de esa legislación sobre las disposiciones de este Artículo. En el caso de que un Plan de Pensiones de IBT no pueda mantener su estatus de zona actual bajo la Sección 305 de ERISA (agregada por la Ley de Protección de Pensiones de 2006) durante la vigencia de este Acuerdo a las tarifas de contribución existentes debido a los límites descritos en (a)(v)(2) anterior, las partes también acuerdan reunirse y discutir esas circunstancias y cualquier ramificación de las disposiciones de este Artículo.

(i) Plan de Pensiones de medio tiempo de UPS

(1) El Plan de Pensiones de UPS se mejorará para proporcionar beneficios mensuales a los empleados de medio tiempo no cubiertos por los Planes de Pensiones de Teamster de la siguiente manera: La fórmula de beneficios en el Plan de Pensiones de UPS para los empleados de medio tiempo actuales o futuros que sean participantes se incrementará con vigencia desde el 1 de agosto de 2004 a cincuenta y cinco dólares (\$55.00) por cada año de Servicio Acreditado pasado y futuro hasta un máximo de treinta cinco (35) años de Servicio Acreditado. La fórmula de beneficio en el Plan de Pensiones de UPS para los empleados de medio tiempo actuales o futuros que sean participantes se incrementará únicamente para efectos del beneficio mensual acumulado, con vigencia desde el 1 de agosto de 2008 a sesenta dólares (\$60.00) por cada año de Servicio Acreditado futuro para un máximo de 35 años de Servicio Acreditado.

Artículo 34

Si un participante tiene un empleo cubierto el 1 de agosto de 2008, recibirá la fórmula de beneficio de sesenta dólares (\$60.00) para todo el año 2008 del plan.

Con vigencia desde el 1 de agosto de 2023, la fórmula de beneficios en el Plan de Pensiones de UPS para los empleados actuales o futuros se incrementará a sesenta y cinco dólares (\$65.00) por cada año de Servicio Acreditado futuro hasta un máximo de 35 años de Servicio Acreditado. Si un participante tiene un empleo cubierto el 1 de agosto de 2023, recibirá la fórmula de beneficio de sesenta y cinco dólares (\$65.00) para todo el año 2023 del plan.

El beneficio de pensiones de servicio mensual total será igual a lo siguiente siempre que el empleado cumpla con el requisito de Servicio Acreditado.

\$2450 para la jubilación a cualquier edad después de 35 años de
Servicio Acreditado de medio tiempo

\$2100 para la jubilación a cualquier edad después de 30 años de
Servicio Acreditado de medio tiempo

\$1750 para la jubilación a los 60 años con 25 años de
Servicio Acreditado de medio tiempo

\$1450 para la jubilación a cualquier edad después de 25 años de
Servicio Acreditado de medio tiempo (de acuerdo con \$58.00 por año de
Servicio Acreditado)

(2) Los empleados de medio tiempo recibirán un (1) año de Servicio Acreditado por setecientas cincuenta (750) o más horas pagadas. (Se otorgarán seis (6) meses de Servicio Acreditado de medio tiempo por trescientas setenta y cinco (375) a quinientas (500) horas trabajadas en un año calendario, y nueve (9) meses de Servicio Acreditado de medio tiempo por quinientas una (501) a setecientas cuarenta y nueve (749) horas trabajadas en un año calendario). Este párrafo también se aplicará para determinar el Servicio Acreditado para todos los empleados de tiempo completo en la nómina el 1 de agosto de 2002 que anteriormente eran participantes del Plan de Pensiones de UPS.

Artículo 34

(3) El Empleador será responsable de financiar el Plan de Pensiones de UPS según sea necesario para brindar los beneficios descritos anteriormente y será responsable de mantener el plan.

(4) El Plan de Pensiones de UPS se regirá por los términos del documento del Plan.

(5) Con vigencia desde el 1 de agosto de 2002, el Empleador otorgará años adicionales de Servicio Acreditado de conformidad con los términos del Plan a todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo en la nómina el 1 de agosto de 2002, que trabajaron para UPS después de cumplir veintiún (21) años, pero se les denegó el Servicio Acreditado únicamente porque el Plan de Pensiones de UPS requería que un empleado tuviera veinticinco (25) años o más para participar en el Plan de Pensiones de UPS.

(6) Para aquellos planes de pensiones de múltiples empleadores con los que el Plan de Pensiones de UPS no tenga reciprocidad, el Plan de Pensiones de UPS celebrará un acuerdo de reciprocidad de mutuo acuerdo con dichos planes.

(7) La Compañía modificará el Plan de Pensiones de UPS para permitir que un empleado con una hora de servicio en un empleo cubierto a partir del 1 de agosto de 2013 se convierta en participante el 1 de enero o el 1 de julio (lo que ocurra primero), después de cumplir 21 años y completando un período de empleo de 12 meses a partir de la fecha de contratación, o cualquier año calendario posterior, en el que acumularon al menos 375 horas de servicio. Además, para poder recibir cualquier servicio de beneficio retroactivo como resultado del cambio, el trabajo principal del empleado a partir del 1 de agosto de 2013 debe ser un puesto de medio tiempo. El Plan de Pensiones también se modificará para reducir la cantidad de horas de servicio requeridas para ganar un año de adquisición de 750 a 375. Este párrafo no cambia cómo se acumula el servicio de beneficios.

(j) Discapacidad a largo plazo

(1) Los empleados de tiempo completo con jerarquía serán elegibles para discapacidad a largo plazo (LTD) después de seis (6) meses de empleo por enfermedades o lesiones no ocupacionales que duren más de veintiséis (26) semanas.

Artículo 34

(2) Los beneficios por discapacidad a largo plazo equivaldrán al sesenta por ciento (60 %) del salario base semanal del empleado hasta un máximo de ochocientos dólares (\$800) por semana hasta por cinco (5) años. Los beneficios por discapacidad a largo plazo comienzan cuando finaliza la cobertura por discapacidad a corto plazo o después de veintiséis (26) semanas a partir de la fecha de la discapacidad, lo que ocurra más tarde.

(3) El salario base semanal promedio se calcula promediando las horas pagadas (un máximo de cuarenta (40) horas por semana) cada semana durante el último trimestre calendario completo que trabajó el empleado y multiplicándolo por la tarifa por hora de su trabajo base. Las semanas de desempleo en el trimestre anterior no se contarán en el cálculo. Si hubo semanas sustanciales de desempleo, se puede utilizar el trimestre calendario completo anterior para el cálculo.

(4) La definición de discapacidad, terminación de elegibilidad, compensaciones, exclusiones, limitaciones, procedimientos de reclamación y cualquier otro asunto relacionado será controlado por la Descripción Resumida del Plan.

(5) La cobertura por discapacidad a largo plazo entrará en vigencia el 1 de agosto de 2004 para los empleados elegibles que queden discapacitados después de esa fecha. Sin embargo, las condiciones preexistentes no afectarán la elegibilidad del empleado para LTD.

(6) En aquellas situaciones en las que un Fondo de Salud y Bienestar de Teamster proporcione un beneficio por discapacidad a corto plazo, el empleado que reciba dicho beneficio deberá dar aviso al Plan Nacional de LTD de UPS sesenta (60) días antes de la fecha estimada de finalización de la discapacidad a corto plazo. Si no se proporciona dicho aviso, el Plan Nacional de LTD de UPS tendrá derecho a retrasar el comienzo de los pagos de LTD.

(7) Cualquier empleado que reciba beneficios de LTD de conformidad con este Plan tendrá derecho a recibir cobertura de atención médica de acuerdo con SPD por hasta doce (12) meses únicamente. A un empleado no se le denegarán los beneficios de LTD en virtud de esta Sección por no calificar para los Beneficios por Discapacidad del Seguro Social.

Artículo 34

(8) No obstante cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, todos los empleados de tiempo completo de UPS CSI recibirán beneficios por discapacidad a largo plazo mediante esta Sección.

(k) Cobertura para jubilados de medio tiempo

(1) Con vigencia desde el 1 de agosto de 2002, el Empleador comenzó a proporcionar cobertura de seguro médico a todos los empleados de medio tiempo, no cubiertos por un plan de la Unión, que se jubilen en esa fecha o después. Esta sección no se aplicará a ningún empleado que se jubile a partir del 1 de enero de 2014. En la medida en que la cobertura hubiera estado disponible en virtud de esta sección 1(k), el empleado será elegible para la cobertura de jubilado a través del Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales.

(2) Para ser elegible para la cobertura, el empleado de medio tiempo debe (i) no ser elegible para Medicare; (ii) cumplir con los mismos requisitos de edad y servicio que los de un empleado de tiempo completo en el mismo Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda y, como mínimo, tener al menos cincuenta y cinco (55) años con un mínimo de veinticinco (25) años de servicio de medio tiempo según se define en el Plan de Pensiones de UPS; (iii) estar cubierto como empleado activo por un plan de atención médica administrado por UPS para empleados de medio tiempo en el momento de la jubilación y; (iv) no ser un empleado de medio tiempo debido a una oferta voluntaria al estado de medio tiempo en los cinco (5) años anteriores a la jubilación.

(3) El cónyuge legal de un jubilado también es elegible para la cobertura si no es elegible para Medicare y tiene menos de sesenta y cinco (65) años.

(4) Los niveles de cobertura y beneficios serán los especificados en la Descripción Resumida del Plan.

(5) La elegibilidad para la cobertura del jubilado y su cónyuge comienza el primer (1.^{er}) día después de que finaliza la cobertura activa del empleado.

(6) Para los jubilados activos al 31 de diciembre de 2013, las tarifas de contribución serán las especificadas en la Descripción Resumida del Plan.

(l) Fideicomiso Conjunto del Fondo de Pensiones de Tiempo Completo de UPS/IBT

Artículo 34

Las siguientes disposiciones pertenecen al Plan de Pensiones para Empleados de Tiempo Completo de UPS/IBT (en adelante, el “Plan de UPS/IBT”) que se creó para los empleados que participaron en el Fondo de Pensiones de las Áreas Sudeste y Suroeste de los Estados Centrales (“Plan CS”) y para futuros empleados que habrían participado en el Plan CS en ausencia de este acuerdo que tengan una hora de servicio en un empleo cubierto a partir del 1 de enero de 2008.

- (1) Con vigencia desde el 1 de enero de 2008, el Empleador y la Unión establecieron un nuevo plan de beneficios definidos, de Empleador único, fideicomisado y administrado conjuntamente, según el significado de la Sección 302 (c) (5) del Título 29 del Código de Estados Unidos para empleados de tiempo completo que, según el acuerdo anterior, habrían participado en el Plan CS. A partir del 26 de diciembre de 2007, el Empleador dejará de tener la obligación de contribuir al Plan CS y no tendrá ninguna otra obligación de proporcionar a dichos empleados acumulaciones de beneficios futuros bajo el Plan CS.
- (2) La fórmula de beneficios para los empleados de tiempo completo actuales o futuros que son participantes en el Plan de UPS/IBT será la que se establece a continuación para cada año de servicio futuro (horas trabajadas en empleo cubierto en la fecha de entrada en vigencia o después) hasta un máximo de treinta y cinco (35) años de Servicio Acreditado (dicha limitación solo es aplicable a las pensiones de servicio). Este beneficio no se reduce si se paga a la edad normal de jubilación (65 años) y 5 años de servicio adquirido o a los 62 años con 20 años de Servicio Acreditado. Los pagos de beneficios pueden comenzar tan pronto como la Edad de Jubilación Anticipada (50 años con cinco años de servicio adquirido) y se reducen un 6 % por año por cada año y año parcial anterior a la Edad Normal de Jubilación. No habrá reducción o cambio en el nivel de beneficios descritos en este documento a menos que sea negociado y acordado por la Unión.

Comienzo del año calendario	Beneficio mensual
1 de enero de 2024	\$185.00
1 de enero de 2025	\$185.00
1 de enero de 2026	\$185.00
1 de enero de 2027	\$185.00
1 de enero de 2028	\$185.00

- (3) Los empleados elegibles se convierten en participantes el primer día del mes que coincide con la fecha en que el empleado completa un año de servicio con 750 horas de servicio o inmediatamente después (al convertirse en participante, el crédito de servicio se acumulará a partir de la primera hora de servicio que se hubiera prestado cuando el participante comenzó a trabajar en el empleo cubierto).

Artículo 34

Los empleados que ya participen en el Plan CS en la fecha en que se establezca este plan serán elegibles inmediatamente para participar en el Plan de UPS/IBT. No se pagan beneficios a menos que el participante tenga al menos 5 años de crédito adquirido o haya alcanzado la Edad Normal de Jubilación mientras era empleado. Se gana un año de crédito adquirido por cada año calendario en el que el participante trabaje 750 horas o más. El Empleador otorgará crédito de adquisición de derechos a aquellos empleados contratados por el Empleador antes de la fecha de entrada en vigencia del Plan de UPS/IBT de acuerdo con los registros de empleo del Empleador o los registros del Plan CS.

(4) Los empleados de tiempo completo recibirán un (1) año de Servicio Acreditado por cada 1801 horas pagadas en Empleo Cubierto en un año calendario que comience a partir del 1 de enero de 2008. Los empleados recibirán años parciales de Servicio Acreditado en incrementos mensuales (es decir, un mes si el empleado trabajó 150 horas o más en un Empleo Cubierto en ese mes). Con el fin de obtener crédito de servicio para las pensiones de servicio únicamente, los empleados de tiempo completo recibirán una semana de crédito de servicio si tienen una hora de servicio en un empleo cubierto. Solo para las pensiones de servicio, si un empleado tiene de 0 a 19 semanas de crédito de servicio, no recibirá ningún crédito de servicio para ese año calendario. Si tiene entre 20 y 39 semanas de crédito de servicio, el monto de crédito para ese año será igual a una fracción cuyo numerador es el número de semanas de crédito y el denominador es 40. Si el empleado tiene 40 semanas de crédito de servicio para ese año calendario, recibirá un año de crédito de servicio.

(5) El Empleador será responsable de financiar el Plan de UPS/IBT según lo requiera la ley correspondiente.

(6) Además del beneficio normal dispuesto en el párrafo (2) anterior, habrá un beneficio de servicio pagadero después de veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicio de tiempo completo. Hay un beneficio de veinte (20) años para cualquier persona que haya cumplido los 50 años y el monto variará de acuerdo con la edad de la persona.

Artículo 34

Existe un beneficio de jubilación de veinticinco (25) años de servicio para cualquier persona que tenga veinticinco años de servicio, independientemente de su edad, que será de \$2,000 por mes si tiene menos de 57 años cuando comiencen los beneficios y de \$2,500 por mes si tiene al menos 57 años cuando comiencen los beneficios. El beneficio por jubilación de treinta (30) años de servicio será de \$3,400 por mes sin importar la edad del empleado que se jubila. El beneficio por jubilación de treinta y cinco (35) años de servicio será de \$3,900 por mes sin importar la edad del empleado que se jubila. El documento del plan deberá especificar los montos de las pensiones de 20 años de servicio, los criterios de elegibilidad y cómo se calculan los beneficios.

Años de servicio Crédito de pensión	Edad	Servicio mensual
35 años	Cualquier edad	\$3,900
30 años o más	Cualquier edad	\$3,400 más \$100/año de servicio por los años por encima de 30 hasta \$3,900
25 años	Cualquier edad	\$2,000 hasta los 57 años
25 años	57 años o más	\$2,500 más \$100/año de servicio por los años por encima de 25 hasta \$3,500 máximo.

Con vigencia desde el 1 de enero de 2024, se implementarán las siguientes mejoras:

Años de servicio Crédito de pensión	Edad	Pensión mensual por servicio
35 años	Cualquier edad	\$4,700
30 años o más	Cualquier edad	\$4,200 más \$100/año de servicio por los años por encima de 30 hasta \$4,700
25 años	Hasta los 57 años	\$2,400
25 años	57 años o más	\$2,900 más \$100/año de servicio por los años por encima de 25 hasta \$4,700

Artículo 34

Para los empleados que alcancen los siguientes hitos de edad y años de servicio el 31 de julio de 2028 o antes, se aplicarán las siguientes mejoras adicionales. Estas mejoras adicionales pasarán a formar parte del beneficio adquirido del empleado y se aplicarán incluso si el empleado se jubila después del 31 de julio de 2028:

Años de servicio Crédito de pensión	Edad	Pensión mensual por servicio
35 años	55 años o más	\$5,300
30 años o más	55 años o más	\$4,800 más \$100/año de servicio por los años por encima de 30 hasta \$5,300
25 años	Hasta los 57 años	\$3,000
25 años	57 años o más	\$3,500 más \$100/año de servicio por los años por encima de 25 hasta \$5,300

El Plan de UPS/IBT reconocerá el servicio de tiempo completo en el Plan CS para determinar la elegibilidad para los beneficios de esta sección y compensará a la Edad Normal de Jubilación los beneficios acumulados del Plan CS a partir de la Edad Normal de Jubilación. Si el beneficio pagado por el Plan CS se reduce según lo permita o exija la ley, el monto de dicha reducción no se incluirá en esta compensación.

(7) El Plan de UPS/IBT también proporcionará a los empleados elegibles un beneficio por discapacidad mensual o un beneficio por discapacidad de suma global (de acuerdo con la edad y los años de servicio).

(8) El Plan de UPS/IBT se regirá por los términos del documento del plan y el acuerdo del fideicomiso, los cuales se incorporan al presente por referencia. Cualquier reclamación de beneficios está sujeta a resolución únicamente a través del proceso administrativo de reclamaciones del Plan de UPS/IBT.

(9) Todos las Uniones Locales correspondientes contarán con una persona de contacto de la Compañía competente y bien informada con un número de teléfono que funcione para ayudar a los empleados con preguntas e inquietudes relacionadas con el Plan de Pensiones de UPS/IBT.

Artículo 34

Sección 2. TeamCare

(a) Los empleados de medio tiempo y de tiempo completo cubiertos por un Fondo de Salud y Bienestar de Teamster seguirán estando cubiertos por esos fondos.

(b) No obstante cualquier disposición en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, con vigencia desde el 1 de enero de 2014, todos los empleados de tiempo completo y medio tiempo en la nómina en ese momento y los contratados a partir de entonces que habrían tenido cobertura de salud y bienestar proporcionada por un Empleador signatario de este Acuerdo recibirán, en su lugar, cobertura a través de TeamCare, independientemente del lugar de trabajo del empleado. Los pagos semanales para los empleados cubiertos se realizarán de conformidad con las reglas establecidas en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. En caso de no existir, se aplicarán las reglas establecidas en el Suplemento de Estados Centrales. UPS será responsable de realizar los pagos semanales a TeamCare para proporcionar la cobertura médica.

(c) Esta Sección sustituirá cualquier disposición sobre el mismo tema en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, incluyendo aquellas disposiciones Suplementarias que requieren que los beneficios de medio tiempo sean iguales o equivalentes a los beneficios médicos de tiempo completo.

(d) No obstante cualquier disposición en sentido contrario en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, (i) la cobertura de salud individual y de dependiente/cónyuge estará disponible para los empleados de medio tiempo en la nómina el 1 de agosto de 2018 o contratados posteriormente después de nueve (9) meses de empleo activo.

(e) Cualquier empleado elegible cubierto por esta Sección que se jubile con vigencia desde el 1 de enero de 2014 o posteriormente recibirá beneficios médicos para jubilados a través de TeamCare.

(i) Cualquier empleado de CSI de tiempo completo o medio tiempo que participe en un plan de salud y bienestar patrocinado por la Compañía estará cubierto por TeamCare establecido en la Sección 2 anterior, con vigencia desde el 1 de enero de 2014.

(ii) El Plan de Pensiones de UPS se modificará para proporcionar una acumulación de ciento diez dólares (\$110.00) con vigencia desde el 1 de enero de 2019 para todos los años acumulados bajo el Plan de Pensiones de UPS.

Sección 3. Cobertura de salud y pensiones de CSI

- (i) Cualquier empleado de CSI de tiempo completo o medio tiempo que participe en un plan de salud y bienestar patrocinado por la Compañía estará cubierto por TeamCare establecido en la Sección 2 anterior, con vigencia desde el 1 de enero de 2014.
- (ii) El Plan de Pensiones de UPS se modificará para proporcionar una acumulación de ciento veinticinco dólares (\$125.00) con vigencia desde el 1 de enero de 2024 para todos los años acumulados bajo el Plan de Pensiones de UPS.

Sección 4. Reasignaciones de Contribuciones/Salarios

El Comité Nacional de Negociación de Teamsters UPS puede reasignar los aumentos destinados a las contribuciones de Salud y Bienestar y/o pensiones (HWPC) y/o aumentos salariales generales (GWI) dispuestos en este Acuerdo de conformidad con las siguientes reglas:

1. Cualquier parte de cualquier GWI se puede reasignar como una mayor contribución a un Fondo de Pensiones o de Salud y Bienestar de Teamster. La reasignación se aplicará a todos los empleados en un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, según corresponda, siempre que todos los empleados afectados (de tiempo completo o medio tiempo, si corresponde) estén cubiertos por el mismo Fondo de Pensiones o de Salud y Bienestar.
2. Se pueden reasignar veinticinco centavos (\$0.25) de una PC como GWI. La reasignación se aplicará a todos los empleados en un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, según corresponda, siempre que todos los empleados afectados (de tiempo completo o medio tiempo, si corresponde) estén cubiertos por el mismo Fondo de Pensiones o de Salud y Bienestar.
3. Una vez que una reasignación entra en vigencia, no se puede cambiar.
4. Una HWPC específica no se puede reasignar a un GWI si se ha certificado que el fondo de pensiones se encuentra en estado crítico o en peligro (según se define en la sección 305 (b)(1) o (b)(2) de ERISA).
5. El Empleador debe ser notificado de cualquier reasignación, por escrito, al menos treinta (30) días antes de la fecha de entrada en vigencia del GWI o HWPC.

Artículo 34

Sección 5. Plan de salud sustituto

En caso de que el Fondo de Salud y Bienestar de las Áreas Sudeste y Sudoeste de los Estados Centrales no mantenga la cobertura de beneficios y la tarifa de contribución de jubilados para el seguro de jubilados (incluida la cobertura conyugal) vigente en la fecha de ratificación de este Acuerdo o en el caso de que lo solicite por escrito cualquiera de las partes del Acuerdo, la Unión y el Empleador se reunirán para determinar y acordar si existe un plan sustituto de múltiples empleadores que proporcione una cobertura comparable. Si se llega a un acuerdo mutuo para proporcionar un plan sustituto, la contribución pagadera por el Empleador de conformidad con el Artículo 34 Sección 1 (a) se pagará al nuevo plan.

ARTÍCULO 35. FIANZA DEL EMPLEADO, LICENCIA, PRUEBAS DE SUSTANCIAS Y ALCOHOL

Sección 1. Fianza y/o comparecencia del empleado ante el tribunal

Cuando un empleado tenga que comparecer ante un tribunal para testificar a causa de un accidente en el que se haya visto implicado durante su jornada laboral, el Empleador le reembolsará íntegramente todos los ingresos perdidos a causa de dicha comparecencia. El Empleador proporcionará a los empleados que se vean implicados en accidentes durante las horas de trabajo fianza y asesoramiento legal y pagará la totalidad de los mismos. Los empleados serán compensados por el tiempo pasado en la cárcel con su salario regular. Dicha fianza y asesoramiento legal permanecerán asignados al empleado hasta que concluyan todas las acciones legales relacionadas con dicho accidente, siempre que el empleado no sea acusado y condenado por negligencia criminal. La presente Sección no se aplicará a los trabajadores declarados culpables de conducir en estado de embriaguez cuando se vean implicados en un accidente durante las horas de trabajo. El Empleador asumirá toda la responsabilidad por todos los costos judiciales, honorarios legales y honorarios de fianza de cualquier empleado que se vea involucrado en cualquier accidente o accidentes durante horas de trabajo y asumirá toda la responsabilidad por todas las sentencias y laudos contra cualquier empleado que se vea involucrado en accidentes durante horas de trabajo, que resulten a través de una acción judicial contra dicho empleado, salvo lo dispuesto anteriormente. En caso de que un empleado sea citado como testigo en un caso relacionado con la empresa, o como resultado de sus observaciones en servicio de un accidente en el que no esté implicado un vehículo de UPS, se le reembolsará todo el tiempo perdido y los gastos incurridos.

Sección 2. Suspensión o revocación de licencia

En caso de que un empleado sufra una suspensión o revocación del derecho a conducir el equipo del Empleador por cualquier motivo, el empleado deberá notificarlo al Empleador antes de su próxima presentación al trabajo. En caso de incumplimiento, el empleado podrá ser objeto de medidas disciplinarias, incluyendo el despido, de conformidad con los procedimientos estipulados en el Suplemento, la Cláusula Adicional y la Adenda correspondientes. (Véase también el Artículo 16, Licencia sin goce de sueldo, Sección 3.1).

Si tal suspensión o revocación viene como resultado de que el empleado cumple con la instrucción del Empleador, que resulta en una sucesión de penalidades de tamaño y peso o porque el empleado cumple con las instrucciones del Empleador de conducir el equipo del Empleador que está en contravención de las regulaciones del Departamento de Transporte relacionadas con el equipo o porque el equipo del Empleador no tenía ni un velocímetro ni un tacómetro en buen estado de funcionamiento y si el empleado ha notificado al Empleador de la citación por tal infracción como se menciona arriba, el Empleador proporcionará empleo a dicho empleado a un salario no inferior al salario regular del empleado en el momento de dicha suspensión durante todo el período de tiempo.

Sección 3. Pruebas de sustancias controladas

Las partes han acordado que los procedimientos estipulados en el Artículo 35, Sección 3, serán la metodología para todas las pruebas y sólo se modificarán en caso de que la legislación federal o los reglamentos del Departamento de Transporte exijan metodologías o requisitos de prueba revisados durante la vigencia de este Acuerdo. En la medida en que un tema no esté contemplado en el presente Artículo, regirá la normativa correspondiente.

En caso de que el gobierno requiera otras categorías, modificaciones o tipos de pruebas, las partes se reunirán lo antes posible para desarrollar un procedimiento de mutuo acuerdo.

Artículo 35

Las disposiciones del Artículo 16, Sección 5 se aplicarán a todos los empleados que soliciten la inscripción en un programa de rehabilitación tras un resultado positivo en una prueba de detección de drogas. Los empleados pueden utilizar el Programa de Asistencia al Empleado de United Parcel Service, un programa patrocinado por la Unión, así como cualquier otro servicio de referencia para elegir un programa aprobado para el tratamiento.

Sección 3.1 Empleados que deben hacerse las pruebas

Los empleados de UPS sujetos a las pruebas de drogas obligatorias del Departamento de Transporte son conductores de vehículos con un peso nominal superior a 26,000 libras, que requieren una licencia de conductor comercial (CDL). Esto incluye a los mecánicos y a los empleados que relevan por vacaciones u otras vacantes temporales. Cualquier empleado que conduzca un tractor-remolque y esté en la lista de conductores alimentadores cualificados también está sujeto a las pruebas obligatorias del DOT según lo dispuesto en este Acuerdo.

Además de las pruebas obligatorias a los empleados, las pruebas de sustancias controladas formarán parte de las condiciones de precalificación para el empleo de conductor de alimentador, y aquellas personas que se transfieran a un puesto de conductor de alimentador. Las personas que figuren en una “lista de ofertas” para un empleo de tractor-remolque u otros empleos de clasificación similar están sujetas a someterse a pruebas de detección de sustancias controladas antes de ser aceptadas en dicho puesto.

Los empleados cubiertos por el presente Acuerdo Colectivo de Trabajo que no estén sujetos a las pruebas de detección de drogas exigidas por el DOT sólo están sujetos a pruebas de causa razonable según lo dispuesto en el presente documento. Las sustancias para las que se realizarán las pruebas y los niveles de corte de las mismas serán coherentes con los enumerados para los empleados cubiertos por el DOT. Esta disposición también se aplica a las pruebas realizadas en el marco de programas de rehabilitación y tratamiento posterior.

Sección 3.2 Pruebas

Debido a las consecuencias que tiene para un empleado un resultado positivo en una prueba, UPS empleará un programa de pruebas muy preciso y en dos fases. Las muestras de orina serán analizadas por un laboratorio independiente altamente cualificado y certificado por el Departamento de Salud y Servicios Humanos (HHS). Todas las muestras se analizarán de acuerdo con los requisitos de las pruebas de drogas del DOT. Se realizarán pruebas de validez para detectar la presencia de adulterantes en todas las muestras, de acuerdo con los requisitos del HHS.

Sección 3.3 Pruebas de detección

La prueba inicial utiliza un inmunoensayo para determinar los niveles de drogas o metabolitos de drogas. Se utilizarán los siguientes niveles de corte iniciales cuando se examinen muestras para determinar si son negativas para estas cinco (5) drogas o clases de drogas.

<u>Sustancia</u>	<u>Nivel inicial de la prueba (ng/mL)(1)</u>
Metabolitos de la marihuana (2)	50(3)
Metabolitos de la cocaína	150(3)
Codeína/Morfina	2000
Hidrocodona/Hidromorfona	300
Oxicodona/Oximorfona	100
6-Acetilmorfina	10
Fenciclidina	25
Anfetaminas/Metanfetamina	500
MDMA/MDA	500

Estas sustancias y niveles de prueba están sujetos a cambios por parte del Departamento de Transporte según lo justifiquen los avances tecnológicos u otras consideraciones.

Sección 3.4 Pruebas de confirmación

Todas las muestras identificadas como positivas en la prueba inicial se confirmarán mediante técnicas de cromatografía de gases/espectrometría de masas (GC/MS) con los valores de corte indicados. Se utilizarán los siguientes niveles de corte para confirmar la presencia de drogas o metabolitos de drogas:

<u>Sustancia</u>	<u>Nivel de la prueba de confirmación (ng/mL)</u>
Metabolitos de la marihuana (2)	15
Metabolitos de la cocaína	100
Codeína/Morfina	2000
Hidrocodona/Hidromorfona	100
Oxicodona/Oximorfona	100
6-Acetilmorfina	10

Artículo 35

Fenciclidina	25
Anfetamina/Metanfetamina (4)	250
MDMA(4)/MDA (5)	250

(1) Para analitos agrupados (es decir, dos o más analitos que pertenecen a la misma clase de fármaco y tienen el mismo punto de corte inicial):

Inmunoensayo: La prueba debe calibrarse con un analito del grupo identificado como analito objetivo. La reactividad cruzada del inmunoensayo con respecto al otro u otros analitos del grupo debe ser del ochenta por ciento (80 %) o superior; de no ser así, deberán utilizarse inmunoensayos separados para los analitos del grupo.

Tecnología alternativa: Para la calibración debe utilizarse un analito o todos los analitos del grupo, dependiendo de la tecnología. Al menos un analito del grupo debe tener una concentración igual o superior al límite inicial de la prueba o, alternativamente, la suma de los analitos presentes (es decir, igual o superior al límite de cuantificación validado del laboratorio) debe ser igual o superior al límite inicial de la prueba.

(2) Un inmunoensayo debe calibrarse con el analito diana, el ácido A-9-tetrahidrocannabino 1-9-carboxílico (THCA).

(3) Tecnología alternativa (THCA y benzoilecgonina): Cuando se utiliza una prueba inicial de tecnología alternativa para los analitos diana específicos de THCA y benzoilecgonina, el laboratorio debe utilizar el mismo punto de corte para las pruebas inicial y confirmatoria (es decir, 15ng/mL para THCA y 100ng/mL para benzoilecgonina).

(4) Metilendioximetanfetamina (MDMA).

(5) Metilendioxianfetamina (MDA).

En caso de que la prueba inicial de detección de drogas dé un resultado positivo, deberá realizarse una prueba de confirmación.

En una primera prueba de detección de drogas, el laboratorio debe notificar como negativo un resultado inferior a la concentración de corte. Si el resultado es igual o superior a la concentración de corte, el laboratorio debe realizar una prueba de confirmación.

Artículo 35

En una prueba de confirmación de drogas, el laboratorio debe informar de un resultado inferior a la concentración de corte como negativo y de un resultado igual o superior a la concentración de corte como positivo confirmado.

Estas sustancias y niveles de prueba están sujetos a cambios por parte del Departamento de Transporte según lo justifiquen los avances tecnológicos u otras consideraciones.

Sección 3.5 Pruebas de laboratorio

Todos los laboratorios seleccionados por UPS para analizar las Pruebas de sustancias controladas estarán certificados por el HHS.

Sección 3.6 Tipos de pruebas requeridas

Los procedimientos de prueba se llevarán a cabo como parte de las prácticas precalificadas, después de accidentes notificables definidos por el DOT, sobre la base de una causa razonable, al reincorporarse al trabajo después de una prueba positiva, en virtud de las pruebas aleatorias ordenadas por el DOT y como pruebas de seguimiento para la rehabilitación posterior a la drogadicción, tal como se indica en el Artículo 16, Sección 5.

Sección 3.7 Pruebas de precalificación

Las pruebas de detección de sustancias controladas formarán parte de las condiciones de precalificación reguladas de UPS para los puestos de conductor alimentador.

Se informará a los conductores por escrito antes del proceso de solicitud de que se realizarán pruebas de precalificación para determinar la presencia de sustancias controladas. Los solicitantes deberán confirmar por escrito que entienden esta petición antes de recibir la solicitud.

Sección 3.8 Pruebas de causa razonable

Si existe una causa razonable, UPS exigirá a un empleado que se someta a una prueba de consumo de sustancias controladas.

La causa razonable se define como la acción, apariencia o conducta observables de un empleado que indican claramente la necesidad de una evaluación médica de aptitud para el trabajo.

Artículo 35

La conducta del empleado debe ser presenciada por al menos dos (2) supervisores, si se dispone de ellos. Los testigos deben haber recibido formación para observar el comportamiento de una persona y determinar si es necesaria una evaluación médica. Cuando el supervisor o supervisores se enfrenten a un empleado, deberá ponerse a su disposición un representante de la Unión, de conformidad con el Artículo 4 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS, según su interpretación. Si no está presente ningún delegado, el empleado puede elegir a otro empleado remunerado por horas para que le represente.

La documentación de la conducta del empleado deberá ser preparada y firmada por los testigos en las siguientes veinticuatro (24) horas del comportamiento observado, o antes de que se publiquen los resultados de la prueba, lo que ocurra antes. Además, se enviará oportunamente una copia a la Unión Local.

Nota: (Causa razonable)

En el momento de la recolección de la muestra de orina, el empleado puede optar por dar también una muestra de sangre. Si el empleado elige esta opción, la muestra de sangre debe confirmar la presencia positiva de la sustancia confirmada en el análisis de orina. Si no se confirma ningún positivo en la muestra de sangre, se entregará al empleado una carta de advertencia, se le ofrecerá una oportunidad de rehabilitación según lo estipulado en el presente Artículo y se le exigirá que cumpla de otro modo los requisitos impuestos por la normativa del DOT. Sin embargo, si se produce una segunda ocasión en la que la prueba por causa razonable da positivo en el análisis de orina, el empleado podrá ser despedido.

Causa Razonable no Relacionada con el DOT:

En caso de que un empleado (no cubierto por el DOT) sea sometido a una prueba de conformidad con el Artículo de disciplina en la Cláusula Suplementaria o Adenda al Acuerdo Nacional Maestro de UPS, dicha prueba se realizará bajo los mismos procedimientos y requisitos que los estipulados en este Artículo. En caso de que el resultado de la prueba sea positivo, según lo estipulado anteriormente, se considerará una infracción susceptible de despido.

Sección 3.9 Pruebas de drogas posteriores al accidente

Los conductores obligados por el DOT deberán someterse a una prueba de drogas después de un accidente grave definido por el DOT, que es aquel en el que:

1. Se produce una víctima mortal, o;
2. Se emite una citación y se producen lesiones corporales a una persona que, como consecuencia de las lesiones, recibe tratamiento médico inmediato fuera del lugar del accidente, o;
3. Se emite una citación y uno (1) o más vehículos motorizados sufren daños incapacitantes como resultado del accidente que requieren que un vehículo sea transportado fuera del lugar por una grúa u otro vehículo.

Se puede exigir a los conductores no obligados por el DOT que se sometan a pruebas de detección de drogas si existe alguna sospecha razonable de consumo de drogas o una causa razonable para creer que un conductor ha estado conduciendo un vehículo bajo los efectos de las drogas, o una causa razonable para creer que el conductor tuvo la culpa del accidente y que el consumo de drogas puede haber sido un factor.

Los conductores deberán someterse a dichas pruebas lo antes posible, pero en cualquier caso en un plazo de treinta y dos (32) horas. La representación de la Unión se pondrá a disposición de conformidad con el Artículo 4 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS, tal como se interpreta.

No es la intención de este texto prohibir al conductor abandonar el lugar de un accidente durante el período de tiempo necesario para obtener ayuda en la respuesta al accidente o para recibir la atención médica necesaria.

Se considerará que el resultado de un análisis de orina para detectar el uso de sustancias controladas, realizado por funcionarios federales, estatales o locales que tengan autoridad independiente para el análisis, cumple los requisitos de los análisis posteriores a un accidente, siempre que dichos análisis se ajusten a los requisitos federales, estatales o locales aplicables, y que los resultados de los análisis sean obtenidos por el Empleador.

Sección 3.10 Pruebas aleatorias

Selección aleatoria de empleados:

El procedimiento utilizado para seleccionar aleatoriamente a los empleados que se someterán a las pruebas de detección de drogas, de conformidad con la Ley de EE. UU.

Artículo 35

Reglamento del Departamento de Transportes, será un programa informático destinado específicamente a dicha aplicación.

El programa utilizará un procedimiento interno de reloj informático para generar aleatoriamente listas de empleados obligados a someterse a las pruebas del Departamento de Transporte/Administración Federal de Carreteras. La computadora seleccionará aleatoriamente el número necesario de empleados del conjunto total de empleados afectados. La lista del conjunto total será por cada región.

Para fines de verificación y para cubrir las ausencias, la computadora imprimirá las siguientes listas para cada período de prueba:

1. Una lista alfabética del conjunto total de empleados de la región, y
2. A partir de la lista aleatoria se imprimirá una lista de empleados del distrito en el orden en que hayan sido seleccionados por computadora.

Un empleado ausente cuyo nombre aparezca en la lista primaria el día de la prueba aleatoria deberá someterse a la prueba a su regreso al trabajo inmediatamente después de la notificación, siempre que regrese antes del siguiente período de selección. Un tercero administrador se encargará de mantener las listas o copias auténticas de las mismas. Previa solicitud al Gerente de Relaciones Laborales del Distrito, las listas se pondrán a disposición de los representantes de la Unión Local y de los gerentes de relaciones laborales de la compañía para que las revisen y verifiquen la correcta aplicación y uso de las listas en el sistema de pruebas aleatorias.

Las partes acuerdan que no se hará ningún esfuerzo para que el sistema y el método de selección sean otra cosa que un verdadero procedimiento de selección aleatoria que garantice que todos los empleados afectados reciban un trato justo y equitativo.

Las partes acuerdan además no modificar ni cambiar el método actual de selección aleatoria descrito en el presente documento sin previo acuerdo entre las partes.

Sección 3.11 Notificación

Los empleados de UPS, sujetos a las pruebas de drogas aleatorias obligatorias del Departamento de Transporte, serán notificados de las pruebas en persona o por contacto telefónico directo.

La persona responsable de la gerencia se encargará de la notificación.

Sección 3.12 Rehabilitación y pruebas después del regreso al trabajo/SAP y deberes del Empleador

Una muestra de prueba positiva como resultado de una precalificación del DOT o una prueba aleatoria resultará en una oportunidad de rehabilitación. Un empleado cuyos resultados de la prueba sean informados al Oficial de Revisión Médica por el laboratorio certificado por el HHS y que ha sido contactado por el Oficial de Revisión Médica o su representante tiene setenta y dos (72) horas para comunicarse con el Oficial de Revisión Médica para revisar los resultados de la prueba. Si no se cumple el cronograma de revisión, entonces el Oficial de Revisión Médica (MRO) puede informar a la Gerencia de UPS que la prueba se verificó como positiva. Si ni UPS ni el MRO, después de hacer todos los esfuerzos razonables, según lo exigen los reglamentos del DOT, pueden comunicarse con el empleado durante los diez (10) días posteriores a la recepción de los resultados del laboratorio, la prueba se considerará un resultado positivo indiscutible. Si el Oficial de Revisión Médica determina que una muestra es positiva, el empleado tendrá cinco (5) días calendario para evaluar su situación con un Profesional en Abuso de Sustancias aprobado y luego hasta quince (15) días calendario para ingresar al centro de tratamiento de rehabilitación después de la aprobación de una licencia sin goce de sueldo como se describe en el Artículo 16, Sección 5 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS. UPS seguirá las recomendaciones finales del Profesional en Abuso de Sustancias en cuanto al protocolo de atención posterior apropiado y las pruebas de detección de drogas no anunciadas posteriores a la rehabilitación.

Se le permitirá al empleado regresar al trabajo después de que el SAP haya determinado que el empleado cumplió con éxito con la educación y/o el tratamiento prescritos y el empleado proporcionó un resultado negativo en la prueba de drogas realizada bajo observación directa, según los niveles de corte contenidos en la Sección 3.3. o la Sección 3.4 de este Artículo, según corresponda, y/o una prueba de alcohol con una concentración de alcohol menor a 0.02. El Empleador hará todos los esfuerzos razonables para realizar todas las pruebas de regreso al trabajo, conferencias telefónicas y exámenes durante los cinco (5) días hábiles posteriores a la finalización de un programa de rehabilitación.

Se entiende que, si se utiliza el procedimiento de querellas, los límites de tiempo contractuales sobre la acción disciplinaria y la solicitud de rehabilitación del empleado se suspenderán hasta que se resuelva la querella.

Artículo 35

Profesional en Abuso de Sustancias (SAP)

Cada Profesional en Abuso de Sustancias (SAP) debe ser un Doctor en Medicina u Osteopatía con licencia, o un psicólogo con licencia o certificado, trabajador social, profesional de asistencia al empleado o consejero de drogas y alcohol (certificado por la Comisión de Certificación de Consejeros de la Asociación Nacional de Alcoholismo y Abuso de Drogas) con conocimiento y experiencia clínica en el diagnóstico y tratamiento de trastornos relacionados con el alcohol y las sustancias controladas y conocer la función del SAP en lo que respecta al interés del Empleador en las funciones sensibles a la seguridad y los reglamentos correspondientes de la agencia del DOT. Además, el SAP se mantendrá actualizado sobre los reglamentos correspondientes de la agencia del DOT y cumplirá con los requisitos de calificación en capacitación y educación continua del DOT.

El SAP es responsable de realizar las siguientes funciones:

1. Llevar a cabo la valoración y evaluación clínica inicial en persona para determinar qué asistencia necesita el empleado para resolver los problemas asociados con el consumo de alcohol y/o drogas.
2. Referir al empleado a un programa de educación y/o tratamiento adecuado.
3. Realizar una evaluación de seguimiento cara a cara para determinar si el empleado ha participado activamente en el programa de educación y/o tratamiento y ha demostrado un cumplimiento exitoso con la evaluación inicial y las recomendaciones de la evaluación.
4. Proporcionar al Empleador un plan de seguimiento de pruebas de drogas y/o alcohol para el empleado.
5. Proporcionar al empleado y al Empleador recomendaciones para la educación y/o el tratamiento continuos.

Las pruebas de seguimiento consistirán en al menos seis (6) pruebas en los primeros (1.^{os}) doce (12) meses siguientes al regreso del empleado al trabajo.

El período de un (1) año puede extenderse según sea necesario mediante verificación por escrito del Profesional en Abuso de Sustancias.

Artículo 35

El empleado afectado y la Unión Local serán notificados por escrito en un plazo de diez (10) días de cualquier extensión requerida por el SAP más allá del período de prueba de seguimiento requerido de un (1) año. Las pruebas se realizarán bajo observación directa.

Responsabilidades del Empleador

Antes de permitir que un empleado regrese al trabajo, después de que haya dado positivo por la presencia de sustancias controladas o se haya negado a someterse a una prueba de drogas, el empleador deberá:

- A. Asegurarse de que el empleado esté “libre de drogas”, de acuerdo con una prueba de drogas que no muestre evidencia positiva de la presencia de una droga o un metabolito de droga en el sistema del empleado.
- B. Asegurarse de que el empleado haya sido evaluado por un Profesional en Abuso de Sustancias (SAP) por uso o abuso de drogas.
- C. Asegurar y confirmar con el Profesional en Abuso de Sustancias que el empleado demuestra el cumplimiento de todas las condiciones o requisitos de un programa de rehabilitación en el que participó.

Sección 3.13 Acción disciplinaria

Los empleados pueden estar sujetos a medidas disciplinarias hasta e incluyendo el despido según lo dispuesto a continuación si dan positivo para drogas especificadas en otra parte de este Artículo.

1. Prueba de Causa Razonable

- a. Una prueba positiva es una ofensa susceptible de despido, a menos que la Unión y el Empleador acuerden expresamente una sanción menor. Cualquier acuerdo de este tipo no sentará un precedente.
- b. Negarse a someterse a una prueba de drogas por causa razonable es una ofensa susceptible de despido.
- c. Causa Razonable no Relacionada con la Conducción

Artículo 35

- i. 1.^a ofensa: una prueba positiva de cannabis/marihuana dará como resultado una carta de advertencia (sujeto a la finalización exitosa de la rehabilitación).
- ii. 2.^a ofensa: una prueba positiva de cannabis/marihuana cinco (5) años o más después de la primera ofensa dará como resultado una carta de advertencia (sujeto a la finalización exitosa de la rehabilitación).
- iii. 3.^a ofensa: una prueba positiva de cannabis/marihuana es una ofensa susceptible de despido.

2. Pruebas Posteriores al Accidente

- a. Una prueba positiva es una ofensa susceptible de despido.
- b. Negarse a someterse a una prueba de drogas después de un accidente es una ofensa susceptible de despido.

3. Pruebas Aleatorias

- a. 1.^a ofensa: una prueba positiva dará como resultado una carta de advertencia (sujeto a la finalización exitosa de la rehabilitación).
- b. 2.^a ofensa: una prueba positiva es una ofensa susceptible de despido.
- c. Negarse a someterse a una prueba de drogas aleatoria es una ofensa susceptible de despido.

4. Precalificación

- a. 1.^a ofensa: una prueba positiva dará como resultado la descalificación o no se lo considerará para la lista de alimentador hasta que se lleve a cabo la próxima escuela de conductor de alimentador (sujeto a la finalización exitosa de la rehabilitación).
- b. 2.^a ofensa: una prueba positiva es una ofensa susceptible de despido.

5. Otras ofensas susceptibles de despido:

- a. No completar con éxito la rehabilitación.

Artículo 35

- b. Una muestra positiva como parte de la prueba de drogas posterior al cuidado.
- c. Incumplimiento del plan de tratamiento posterior.
- d. Una muestra adulterada o sustituida.

Sección 3.14 Preparación para la prueba

De conformidad con la normativa del Departamento de Transporte, el Empleador se reserva el derecho de utilizar instalaciones de recolección dentro o fuera de las instalaciones.

A su llegada al lugar de recolección, un empleado debe proporcionar al agente de recolección:

Documento de identidad con fotografía expedido por el Empleador o por un gobierno federal, estatal o local;

Si el empleado llega sin el artículo mencionado, el agente encargado de la recolección deberá ponerse en contacto con el gerente distrital de Salud y Seguridad o con el gerente distrital de Recursos Humanos.

El laboratorio correspondiente suministrará un formulario estándar de custodia y control de orina aprobado por el DOT. Este formulario debe ser utilizado por todas las instalaciones de recogida y firmado por el empleado y el agente de recolección en las áreas apropiadas.

Sección 3.15 Procedimientos de recolección de muestras

El Empleador se compromete a seguir utilizando la Lista de verificación para la recolección de muestras. La lista de verificación, aprobada por el Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT, debe ser utilizada con los empleados afectados en el lugar de recolección por la persona que realiza los servicios de recolección para el Empleador.

La lista de verificación debe utilizarse en todo lugar pero se entiende que la no utilización o la negativa a utilizar la lista de verificación no invalida un procedimiento de prueba de sustancias controladas realizado correctamente. Tampoco prohíbe que un empleado recurra al acuerdo colectivo de trabajo y/o al procedimiento de querellas.

Artículo 35

Todos los procedimientos de recolección de orina seguirán las directrices del Departamento de Transporte para garantizar la privacidad de la persona. Un empleado sobre el que existan razones para creer que puede haber adulterado o sustituido una muestra deberá proporcionar una muestra bajo la observación directa de un agente de recolección del mismo sexo. Si se determina que un empleado ha adulterado o sustituido una muestra, se procederá a su despido.

No se permitirá la presencia de personal no autorizado en ninguna zona del lugar de recolección. Solo se realizará un (1) procedimiento de recolección de pruebas de sustancias controladas a la vez y las muestras solo podrán ser manipuladas por la persona del lugar de recolección.

El empleado que se someta a la prueba deberá quitarse cualquier prenda exterior, como abrigos, chaquetas, sombreros o bufandas, y deberá dejar sus objetos personales (bolso o maletín) al agente encargado de la recolección. El empleado deberá mostrar los objetos que lleva en los bolsillos al agente de recolección. Si el empleado lo solicita, el agente de recolección le entregará un recibo por sus pertenencias. El empleado puede conservar su cartera.

Después de lavarse las manos, el empleado permanecerá en presencia del agente encargado de la recolección y no tendrá acceso a ninguna fuente de agua, llave, dispensador de jabón, producto de limpieza u otros materiales que pudieran utilizarse para adulterar la muestra.

El agente de recolección entrega al empleado un nuevo kit sellado seleccionado por el empleado.

El empleado tomará la muestra en un cubículo o en una zona separada que permita la privacidad. El Empleador se compromete a reconocer el derecho a la privacidad de todos los empleados mientras estén sometidos al proceso de recolección en todo momento y en todos los sitios de recolección. Además, el Empleador acepta que en todas las circunstancias se tendrá en cuenta la dignidad del empleado y se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar que todo el proceso no suponga degradar, avergonzar u ofender innecesariamente al empleado. La autorización para la recolección bajo observación directa se ajustará a la normativa del Departamento de Transporte.

Artículo 35

Todos los procedimientos se llevarán a cabo de manera profesional, discreta y objetiva. La negativa a proporcionar una muestra bajo observación directa cuando se solicite se considerará una negativa a someterse a la prueba y una infracción rescindible.

Se indicará al empleado que proporcione al menos cuarenta y cinco (45) mililitros de orina en el recipiente de recolección. El empleado entregará la muestra al agente encargado de la recolección. La muestra deberá permanecer en todo momento a la vista tanto del agente encargado de la recolección como del empleado. El agente de recolección colocará un mínimo de treinta (30) mililitros de orina en el recipiente primario para muestras. A continuación, el agente de recolección debe verter al menos quince (15) mililitros de orina del recipiente de recolección en el segundo frasco de especímenes que se utilizará para la muestra dividida. Si la persona no puede producir cuarenta y cinco (45) mililitros de orina, el agente encargado de la recolección le indicará que beba líquidos, con un máximo de cuarenta (40) onzas distribuidas razonablemente durante un período no superior a tres (3) horas o hasta que se produzca una muestra suficiente, lo que se produzca primero. (La muestra original, si la hubiera, debe desecharse, a menos que estuviera fuera del intervalo de temperatura o mostrara indicios de adulteración o manipulación). Si la persona sigue siendo incapaz de producir cuarenta y cinco (45) mililitros de orina, se le retirará del servicio y, en un plazo de cinco (5) días laborables, un médico colegiado con experiencia en este tipo de cuestiones médicas y aprobado por el Empleador llevará a cabo una evaluación médica para determinar si existe una razón médica para la incapacidad de proporcionar una muestra. Si no se determina que existe una razón médica, se considerará que la persona se ha negado a someterse a la prueba. Si, por cualquier motivo, el empleado no proporciona cuarenta y cinco (45) mililitros de orina, el agente encargado de la recolección deberá ponerse en contacto con un tercero administrador (TPA) y con el Gerente distrital de Salud y Seguridad u otra persona designada por el Empleador.

La normativa especifica los procedimientos de privacidad y las razones para creer que una muestra ha sido adulterada, lo que incluye, entre otras cosas, una conducta que indique clara e inequívocamente un intento de sustituir o adulterar la muestra, por ejemplo, un color anormal de la orina o una temperatura de la orina fuera del rango aceptable. Todas las muestras sospechosas de estar adulteradas se envasarán y enviarán al laboratorio para su análisis.

En caso de sospecha de adulteración de la muestra, se recolectará inmediatamente una segunda (2.^a) muestra bajo observación directa y se repetirá todo el procedimiento, incluyendo la iniciación de un nuevo formulario de custodia y control y un embalaje separado para el envío.

Artículo 35

Si un empleado se niega a proporcionar una segunda (2.^a) muestra, se anotará como negativa a someterse a la prueba y constituirá una infracción susceptible de despido.

El agente de recolección documentará cualquier comportamiento o aspecto inusual en el formulario de custodia y control de orina.

La manipulación de las muestras (de una (1) persona o lugar autorizado a otro) se realizará siempre siguiendo los procedimientos de la cadena de custodia. Debe hacerse todo lo posible para reducir al mínimo el número de personas que manipulan las muestras. Ambos recipientes de muestras se sellarán y se enviarán a un laboratorio autorizado para su análisis.

Cuando se realice una prueba de reincorporación al trabajo o de seguimiento, se podrá observar el proceso de recolección. En caso de observación, el observador deberá ser del mismo sexo que el empleado sometido a la prueba.

Cuando un laboratorio reciba un kit de prueba, el recipiente sellado de treinta (30) mililitros de la muestra de orina se retirará inmediatamente para su análisis. El contenedor de envío con el envase sellado restante se colocará inmediatamente en un almacenamiento refrigerado seguro.

Si se informa a un empleado de que la primera (1^a) muestra ha dado positivo, el empleado podrá, en un plazo de setenta y dos (72) horas a partir de la recepción de la notificación real, solicitar que la segunda muestra de orina sea remitida por el primer (1.^{er}) laboratorio a otro laboratorio independiente y no relacionado, aprobado por el HHS y elegido por las partes, para la realización de una prueba confirmatoria GC/MS de la presencia de la droga. Si un empleado opta por que se analice la segunda (2.^a) muestra, deberá firmar en ese momento un formulario especial de deducción de cuotas para asegurar el pago por parte del empleado. Si la segunda (2.^a) prueba es positiva, y el trabajador desea acogerse a la opción de rehabilitación, el trabajador deberá reembolsar al Empleador los costos de la segunda (2.^a) prueba de confirmación y los gastos de manipulación y envío antes de entrar en el programa de rehabilitación. En el caso de los empleados que opten por someterse a la prueba de la segunda (2^a) muestra, sólo podrán tomarse medidas disciplinarias después de que el MRO verifique que la primera prueba ha dado positivo y el segundo laboratorio confirme la presencia de la droga.

Artículo 35

Sin embargo, el empleado debe ser retirado del servicio una vez que el resultado de la primera (1.^a) prueba sea verificado como positivo por el MRO mientras se realiza la segunda prueba. Si el segundo (2.^o) informe de laboratorio es negativo, no se cobrará al empleado el costo de la segunda (2.^a) prueba y se le reembolsará todo el tiempo perdido. También se entiende que si un empleado opta por que se analice la segunda (2.^a) muestra, se renunciará a los plazos contractuales sobre medidas disciplinarias en los Suplementos.

Sección 3.16 Preparativos para el envío de muestras

Después de medir la temperatura e inspeccionar visiblemente la muestra de orina, el agente de recolección debe ajustar y sellar el recipiente de envío de la muestra.

El agente de recogida coloca una etiqueta de seguridad (rubricada y fechada por el empleado) sobre el tapón del frasco, solapando los laterales del mismo.

Se utilizará una bolsa doble para el envío, con un (1) lado para la muestra de orina y el otro para el papeleo.

El agente de recolección coloca la muestra de orina en el bolsillo sellable de la bolsa de muestras y después sella la bolsa.

El agente encargado de la recolección coloca las copias de laboratorio del formulario de custodia y control de orina en la manga trasera de la bolsa doble.

El agente de recolección coloca la bolsa de muestras sellada en la caja de envío.

Sección 3.17 Oficial de Revisión Médica

Cualquier persona que trabaje como Oficial de Revisión Médica (MRO) para la empresa debe ser un doctor licenciado en medicina u osteopatía con conocimientos de trastornos por abuso de sustancias, cuestiones relacionadas con muestras adulteradas y sustituidas, posibles causas médicas de muestras con un resultado no válido y reglamentos aplicables de la agencia del DOT. Además, el MRO se mantendrá actualizado sobre los reglamentos correspondientes de la agencia del DOT y cumplirá con los requisitos de calificación en capacitación y educación continua del DOT.

Artículo 35

El MRO es responsable de realizar las siguientes funciones, además de las especificadas en los reglamentos del DOT:

1. Revisar los resultados del programa de pruebas de drogas de UPS.
2. Recibir todos los informes positivos y negativos de las pruebas de detección de drogas según lo estipulado en la normativa del DOT, y realizar todos los informes de los resultados de las pruebas de detección de drogas al Empleador.
3. En un plazo razonable, notificar al empleado un resultado positivo confirmado.
4. Revisar e interpretar cada resultado positivo confirmado para determinar si existe una explicación médica alternativa para el resultado positivo de la muestra. El MRO realizará las siguientes funciones como parte de la revisión de un resultado positivo confirmado:
 - a. Ofrecer al empleado la oportunidad de discutir el resultado positivo de una prueba.
 - b. Revisar el historial médico del empleado y los factores biomédicos relevantes. Un conductor está autorizado a consumir una sustancia controlada (excepto metadona) sólo cuando la tome según prescripción de un médico autorizado que esté familiarizado con el historial médico del conductor y las tareas asignadas.
 - c. Revisar todos los historiales médicos facilitados por el empleado para determinar si un resultado positivo confirmado se debe a una medicación prescrita legalmente o a otra posible explicación.
 - d. Verificar que el informe del laboratorio y la evaluación sean correctos.
5. Tramitar la solicitud de un empleado para analizar la muestra dividida. Dichas pruebas correrán a cargo del empleado. UPS reembolsará al empleado cualquier gasto de este tipo en caso de que la repetición de la prueba arroje un resultado negativo. Si el reanálisis es negativo, el MRO declarará cancelada la prueba.

Sección 3.18 Determinación de MRO

Si el MRO determina, después de la revisión apropiada, que existe una explicación médica legítima para el resultado positivo confirmado de la prueba, el MRO informará la prueba al Empleador como negativa. Si el MRO determina, tras la revisión pertinente, que no existe una explicación médica legítima para el resultado positivo confirmado de la prueba, el MRO informará del resultado positivo de la prueba al miembro apropiado de la gerencia de conformidad con las regulaciones del DOT.

Basándose en una revisión de los informes de laboratorio, los datos de garantía y control de calidad y otros resultados de pruebas de drogas, el MRO puede concluir que un resultado positivo confirmado de una prueba de drogas en particular debe ser cancelado. En estas circunstancias, el MRO informará de que la prueba ha sido cancelada.

A más tardar setenta y dos (72) horas después de la notificación de un resultado positivo confirmado o de la negativa a realizar la prueba debido a adulteración o sustitución, el empleado podrá presentar una solicitud escrita o verbal al MRO para que se realice la prueba de la muestra dividida. El laboratorio utilizado debe estar certificado por el HHS y debe seguir los procedimientos habituales de la cadena de custodia.

Se reembolsarán al empleado las retribuciones perdidas en caso de baja por un resultado positivo en la segunda (2.^a) prueba o como resultado de la resolución de la querella.

Sección 3.19 Conservación de registros

El revisor médico es el único depositario de los resultados de las pruebas individuales. El MRO conservará los informes de los resultados positivos individuales durante un mínimo de cinco (5) años. Los resultados negativos individuales de las pruebas se mantendrán durante al menos doce (12) meses. UPS mantendrá en el expediente de cualificación de un conductor únicamente la información exigida por el DOT para documentar el cumplimiento de los requisitos de las pruebas de drogas.

Sección 3.20 Divulgación de información sobre pruebas de drogas

El MRO informará al empleado, antes de comenzar la entrevista de verificación, que el MRO podría transmitir a las partes pertinentes

Artículo 35

la información relativa a los medicamentos que está utilizando el empleado o a la condición médica del empleado sólo si, a juicio médico del MRO, la información indicara que el empleado podría no estar calificado médicaamente según las normas aplicables de la agencia del DOT.

Cuando se presente una querella como resultado de una prueba positiva, el Empleador obtendrá del laboratorio sus registros relativos a la prueba de drogas. Al recibir los registros, el Empleador proporcionará copias al funcionario pertinente de la Unión, al final del siguiente día hábil después de recibir los documentos del laboratorio o del MRO, según corresponda, siempre que el empleado haya firmado un consentimiento por escrito autorizando la divulgación a la Unión, una copia del cual debe ser proporcionada al Empleador.

La Empresa se compromete a notificar a la Unión cualquier cambio de los laboratorios aprobados por el HHS utilizados para las pruebas de detección de drogas, por cualquier motivo.

Sección 3.21 Tiempo pagado

Pruebas: excepto en el caso de las pruebas de detección de drogas que se realicen junto con un examen físico del DOT, el empleado recibirá su salario regular por hora de la siguiente manera:

1. Por todo el tiempo en el lugar de recolección.
2. (a) Si el lugar de recolección se encuentra razonablemente en el trayecto entre el domicilio del empleado y el centro, y el empleado va o vuelve del trabajo, se pagará el tiempo de viaje de ida (1) entre el centro y el lugar de recolección o del lugar de recolección al centro; o bien
(b) Por el tiempo de viaje de ida y vuelta entre el centro y el lugar de recolección, sólo si el lugar de recolección no se encuentra razonablemente en el trayecto entre el domicilio del empleado y su centro.
3. Si un empleado es llamado a su domicilio para someterse a una prueba aleatoria de detección de drogas en un momento en que el conductor no está en el trayecto hacia o desde el trabajo, se le pagará, además de todo el tiempo en el lugar de recolección, el tiempo de viaje de ida y vuelta entre el domicilio del empleado y el lugar de recolección sin garantía mínima.

Artículo 35

Cuando un empleado esté de servicio y se le realice una prueba de drogas aleatoria en cualquier momento durante su turno, y éste termine después de ocho

(8) horas, se le pagará al empleado tiempo y medio (1-1/2) por todo el tiempo transcurrido después de las ocho (8) horas.

Prevalecerán las disposiciones en los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas que son superiores.

Sección 4. Pruebas de alcohol

Las partes han acordado que los procedimientos estipulados en el Artículo 35, Sección 4, serán la metodología para las pruebas y sólo se modificarán en caso de que la legislación federal posterior o las regulaciones del Departamento de Transporte exigidas por reglamento, revisen las metodologías o requisitos de las pruebas durante la vigencia de este Acuerdo.

En caso de que dicha normativa permita la revisión de las metodologías de ensayo, dichas modificaciones estarán sujetas al acuerdo mutuo de las partes.

Sección 4.1 Empleados que deben hacerse las pruebas

Los empleados de UPS sujetos a las pruebas de alcohol obligatorias del Departamento de Transporte son conductores de vehículos con un peso nominal superior a 26,000 libras, que requieren una Licencia de Conducir Comercial (CDL). Esto incluye a los mecánicos y a los empleados que relevan por vacaciones u otras vacantes temporales. Cualquier empleado que conduzca un tractor-remolque y esté en la lista de conductores alimentadores cualificados también está sujeto a las pruebas obligatorias del DOT según lo dispuesto en este Acuerdo.

Sección 4.2 Pruebas

Debido a las consecuencias que tiene para un empleado un resultado positivo en una prueba, UPS empleará un programa de pruebas muy preciso y en dos fases. Un Técnico de Alcohol en el Aliento (BAT), que haya recibido formación en el uso del dispositivo de prueba de aliento evidencial (EBT), en un curso equivalente al curso modelo del DOT, recolectará las muestras de aliento. Todas las muestras se analizarán de acuerdo con los requisitos de las pruebas de alcohol del DOT. En caso de que la prueba de alcohol no sea posible en casos como causa razonable, o después de un accidente, el Empleador tiene derecho a utilizar métodos alternativos aprobados por el DOT.

Artículo 35

Sección 4.3 Pruebas de detección

La prueba de detección inicial utiliza un dispositivo de prueba de aliento evidencial (EBT) para determinar los niveles de alcohol. Se utilizarán los siguientes niveles iniciales de corte cuando se examinen muestras para determinar si son negativas para alcohol. La EBT también debe ser capaz de distinguir el alcohol de la acetona en el nivel de concentración de 0.02, probar un blanco de aire y realizar una comprobación de calibración externa.

Niveles de alcohol en el aliento: Menos de 0.02—Negativo A partir de 0.02—Positivo (Requiere prueba de confirmación)

Sección 4.4 Pruebas de confirmación

Todas las muestras identificadas como positivas en la prueba de detección inicial, que muestren una concentración de alcohol igual o superior a 0.02, se confirmarán mediante una EBT capaz de proporcionar un resultado impreso por triplicado; capaz de asignar un número único y secuencial a cada prueba; y capaz de imprimir, en cada copia del resultado impreso de la prueba, el nombre del fabricante del dispositivo, el número de serie del dispositivo y la hora de la prueba.

Deberá realizarse una prueba de confirmación no antes de quince (15) minutos después de la prueba de detección, pero no más de treinta (30) minutos después de la prueba de detección.

Se utilizarán los siguientes niveles de corte para confirmar la presencia de alcohol:

Niveles de alcohol en el aliento: Menos de 0.02—Negativo 0.02 a 0.039— Positivo/Fuera de servicio durante veinticuatro (24) horas desde el momento de la prueba A partir de 0.04—Positivo/Fuera de servicio y derivado a un Profesional de Abuso de Sustancias (SAP).

Sección 4.5 Tipos de pruebas requeridas

Los procedimientos de prueba se llevarán a cabo como parte de las prácticas precalificadas, después de accidentes notificables definidos por el DOT, sobre la base de una causa razonable, en el momento de la reincorporación al trabajo después de una prueba positiva, en virtud de las pruebas aleatorias ordenadas por el DOT y como pruebas de seguimiento para la rehabilitación posterior al consumo de alcohol, tal como se indica en el Artículo 16, Sección 5.

Sección 4.6 Pruebas de causa razonable

Si existe una causa razonable, UPS exigirá a un empleado que se someta a una prueba de consumo de alcohol.

La causa razonable se define como una acción, apariencia o conducta observable de un empleado que indica claramente la necesidad de una evaluación médica de aptitud para el trabajo.

La conducta del empleado debe ser presenciada por al menos dos (2) supervisores, si se dispone de ellos. Los testigos deben haber recibido formación para observar el comportamiento de una persona y determinar si es necesaria una evaluación médica. Cuando el supervisor se enfrente a un empleado, deberá ponerse a su disposición un representante de la unión, de conformidad con el Artículo 4 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS, tal como se interpreta. Si no está presente ningún delegado, el empleado puede elegir a otro empleado remunerado por horas para que le represente.

Los testigos prepararán y firmarán la documentación de la conducta del empleado en las veinticuatro (24) horas siguientes al comportamiento observado. Además, se enviará oportunamente una copia a la Unión Local.

Pruebas de causa razonable no relacionadas con el DOT

Los empleados contemplados en el presente Acuerdo Colectivo de Trabajo que no estén sujetos a las pruebas de alcohol exigidas por el DOT sólo están sujetos a pruebas por causa razonable según lo dispuesto en el presente, de acuerdo con las prácticas complementarias.

Sección 4.7 Pruebas de alcohol posteriores al accidente

Los conductores obligados por el DOT deberán someterse a una prueba de alcohol después de un accidente grave definido por el DOT, que es aquel en el cual:

1. Se produce una víctima mortal, o;
2. Se emite una citación y se producen lesiones corporales a una persona que, como consecuencia de las lesiones, recibe tratamiento médico inmediato fuera del lugar del accidente, o;

Artículo 35

3. Se emite una citación y uno (1) o más vehículos motorizados sufren daños incapacitantes como resultado del accidente que requieren que un vehículo sea transportado fuera del lugar por una grúa u otro vehículo.

Los conductores no obligados por el Departamento de Transporte pueden estar obligados a someterse a pruebas de alcohol si existe cualquier sospecha razonable de consumo de alcohol o causa razonable para creer que un conductor ha estado operando un vehículo bajo la influencia del alcohol, o causa razonable para creer que el conductor tuvo la culpa en el accidente y el consumo de alcohol puede haber sido un factor.

Se exigirán pruebas de alcohol tras los accidentes en las condiciones mencionadas y los conductores deberán someterse a dichas pruebas en las dos (2) horas siguientes al accidente, si es posible, y en las ocho (8) horas siguientes como máximo.

Los conductores están obligados a someterse a dichas pruebas lo antes posible en un plazo de dos (2) horas. En ningún caso se realizará este tipo de prueba más de ocho (8) horas después del momento del accidente.

Será responsabilidad del conductor permanecer a disposición para someterse a las pruebas después de que se produzca un accidente automovilístico comercial. También es responsabilidad del conductor no consumir alcohol durante ocho (8) horas o hasta que se realice una prueba de alcohol conforme a esta sección, lo que ocurra primero. La representación de la Unión se pondrá a disposición de conformidad con el Artículo 4 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS, tal como se interpreta.

No es la intención de este texto prohibir al conductor abandonar el lugar de un accidente durante el período de tiempo necesario para obtener ayuda en la respuesta al accidente o para recibir la atención médica necesaria.

Pruebas policiales

Se considerará que el resultado de una prueba de aliento o de sangre para detectar el consumo de alcohol o de una prueba de orina para detectar el consumo de sustancias controladas, realizada por funcionarios federales, estatales o locales que tengan autoridad independiente para la prueba, cumple los requisitos de las pruebas posteriores a un accidente, siempre que dichas pruebas se ajusten a los requisitos federales, estatales o locales aplicables, y que los resultados de las pruebas sean obtenidos por el Empleador.

Sección 4.8 Pruebas aleatorias: Selección aleatoria de empleados

El procedimiento utilizado para seleccionar aleatoriamente a los empleados que se someterán a las pruebas de alcohol, de conformidad con la normativa del Departamento de Transporte de EE. UU., será un programa informático destinado específicamente a tal aplicación.

El programa utilizará un procedimiento interno de reloj informático para generar aleatoriamente listas de empleados obligados a someterse a las pruebas del Departamento de Transporte/Administración Federal de Carreteras. La computadora seleccionará aleatoriamente el número necesario de empleados del conjunto total de empleados afectados. La lista del conjunto total será por cada Región. El conjunto de empleados seleccionados aleatoriamente para someterse a pruebas de detección de sustancias controladas será también el conjunto de empleados seleccionados para someterse a pruebas de detección de alcohol, de conformidad con la normativa del DOT. Para fines de verificación y para cubrir las ausencias, la computadora imprimirá las siguientes listas para cada período de prueba:

1. Una lista alfabética del conjunto total de empleados de la Región, y
2. A partir de la lista aleatoria se imprimirá una lista de empleados del Distrito en el orden en que hayan sido seleccionados por computadora.

Un empleado ausente cuyo nombre aparezca en la lista de pruebas aleatorias deberá someterse a las pruebas al reincorporarse al trabajo inmediatamente después de la notificación, siempre que regrese antes del siguiente período de selección. Un tercero administrador se encargará de mantener las listas o copias auténticas de las mismas. Previa solicitud al Gerente de Relaciones Laborales del Distrito, las listas se pondrán a disposición de los representantes de la Unión Local y de los gerentes de relaciones laborales de la compañía para que las revisen y verifiquen la correcta aplicación y uso de las listas en el sistema de pruebas aleatorias.

Las partes acuerdan que no se hará ningún esfuerzo para que el sistema y el método de selección sean otra cosa que un verdadero procedimiento de selección aleatoria que garantice que todos los empleados afectados reciban un trato justo y equitativo.

Artículo 35

Las partes acuerdan además no modificar ni cambiar el método actual de selección aleatoria descrito en el presente documento sin previo acuerdo entre las partes.

Sólo se someterá a un conductor a una prueba de alcohol mientras desempeñe funciones sensibles desde el punto de vista de la seguridad, justo antes de que el conductor vaya a desempeñar dichas funciones o justo después de que haya dejado de desempeñarlas.

Los empleados que se encuentren en situación de licencia sin goce de sueldo o enfermedad de larga duración no estarán sujetos a las pruebas.

Sección 4.9 Notificación

Los empleados de UPS, sujetos a las pruebas de alcohol aleatorias obligatorias del Departamento de Transporte, recibirán notificación de las pruebas en persona o por contacto telefónico directo. La persona responsable de la gerencia se encargará de la notificación.

Sección 4.10 Rehabilitación y pruebas después del regreso al trabajo

Si el Técnico de Alcohol en el Aliento (BAT) determina que una muestra se confirma positiva, el empleado será retirado del servicio y tendrá cinco (5) días naturales para evaluar su situación con un Profesional en Abuso de Sustancias (SAP) aprobado y luego hasta quince (15) días calendario para ingresar al centro de tratamiento de rehabilitación después de la aprobación de una licencia sin goce de sueldo como se indica en el Artículo 16, Sección 5 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS. UPS seguirá las recomendaciones finales del Profesional en Abuso de Sustancias (SAP), en relación con el protocolo apropiado de atención posterior y las pruebas de alcohol no anunciadas posteriores a la rehabilitación.

Se entiende que, si se utiliza el procedimiento de querellas, los límites de tiempo contractuales sobre la acción disciplinaria y la solicitud de rehabilitación del empleado se suspenderán hasta que se resuelva la querella.

La disposición del Artículo 16, Sección 5, se aplicará a todos los empleados que soliciten la inscripción en un programa de rehabilitación tras una prueba de alcohol positiva.

Artículo 35

Los empleados pueden utilizar el Programa de Asistencia al Empleado de United Parcel Service, un programa patrocinado por la unión, así como cualquier otro servicio de referencia para elegir un programa aprobado para el tratamiento.

Las pruebas de seguimiento consistirán en al menos seis (6) pruebas en los primeros doce (12) meses siguientes al regreso del conductor al trabajo. El período

de un (1) año puede extenderse según sea necesario mediante verificación por escrito del SAP.

Responsabilidades del Empleador

Antes de permitir que un empleado regrese al trabajo, después de que éste haya dado positivo en una prueba de alcohol con una concentración de alcohol superior a 0.02, o se haya negado a someterse a una prueba de alcohol, el Empleador deberá:

- A. Asegurarse de que el empleado esté “libre de alcohol”, definido como menos de 0.02, según una prueba de alcohol.
- B. Asegurarse de que el empleado haya sido evaluado por un SAP por uso o abuso de alcohol.
- C. Asegurar y confirmar con el SAP que el empleado demuestra el cumplimiento de todas las condiciones o requisitos de un programa de rehabilitación en el que participó.

Sección 4.11 Disciplina

Se acuerda que un empleado tendrá oportunidades de rehabilitación por abuso de alcohol como se indica en el Artículo 16, Sección 5, salvo lo dispuesto en el apartado Pruebas aleatorias más adelante.

Prueba de causa razonable

Un empleado que sea sometido a una prueba por causa razonable y cuyo nivel de alcohol sea de 0.02 a 0.039 será apartado del servicio durante veinticuatro (24) horas y recibirá una carta de advertencia.

Un empleado que sea sometido a una prueba por causa razonable y cuyo nivel de alcohol sea de 0.040 a 0.069 será apartado del servicio durante veinticuatro (24) horas, remitido a un profesional en abuso de sustancias (SAP) y suspendido durante diez (10) días.

Artículo 35

Si el empleado cometió una falta disciplinaria en virtud de lo dispuesto en el acuerdo suplementario, los resultados de la prueba podrán utilizarse en apoyo de la medida disciplinaria del Empleador.

Un segundo resultado positivo de 0.02 o más es una ofensa susceptible de despido. Un resultado positivo de 0.070 o más es una ofensa susceptible de despido.

Existe la presunción de que el empleado estaba bebiendo en el trabajo si la observación, la hora de la prueba y el nivel de alcohol se combinan para mostrar que el nivel del empleado era demasiado alto para haber consumido alcohol antes de la hora de presentación del empleado.

Un empleado que haya sido suspendido por un resultado positivo en una prueba deberá someterse a una prueba negativa antes de reincorporarse al trabajo.

1. Pruebas posteriores al accidente

Un empleado implicado en un accidente para el que el mandato exija una prueba posterior al accidente debe someterse a dicha prueba. Una prueba posterior al accidente de 0.02 o más es una ofensa susceptible de despido.

2. Pruebas aleatorias

Un resultado positivo de 0.02 a 0.039 supondrá la suspensión del servicio del empleado durante veinticuatro (24) horas y la emisión de una carta de advertencia.

Un segundo resultado positivo de 0.02 a 0.069 o un primer resultado positivo de 0.04 o superior supondrá que el empleado quede fuera de servicio y se le impondrá una suspensión de diez (10) días. También se remitirá al empleado a un profesional en abuso de sustancias (SAP) para su evaluación. Si el SAP exige tratamiento hospitalario y dicho tratamiento hospitalario es el segundo (2.^º) tratamiento de este tipo que recibe el empleado, el costo de dicho tratamiento no correrá a cargo del plan médico de UPS.

Un tercer (3.^{er}) resultado positivo de 0.02 o más después de que el empleado haya sido sometido a la prueba de conformidad con los niveles anteriores supondrá el despido del empleado.

3. Ofensas susceptibles de despido

No obstante cualquier disposición contraria, las siguientes infracciones pueden acarrear medidas disciplinarias, incluyendo el despido:

- A. No completar con éxito la rehabilitación.
- B. Una prueba positiva, definida como 0.02 o más, como parte de las pruebas posteriores a la atención.
- C. Incumplimiento del plan de tratamiento posterior.
- D. Posesión y/o consumo de bebidas alcohólicas durante el servicio.
- E. Cualquier prueba de un empleado en servicio que tenga un resultado igual o superior al nivel de alcohol exigido por el estado. Si algún estado reduce los niveles obligatorios de alcohol al volante por debajo de 0.08, el Empleador y la Unión acuerdan reunirse y renegociar la sección E de este Acuerdo.
- F. La negativa de un trabajador a someterse a una prueba negociada.

Los empleados no obligados estarán sujetos a las pruebas de causa razonable descritas anteriormente.

En ningún caso, en virtud de esta Sección, el tiempo de suspensión correrá simultáneamente con cualquier período de licencia.

Sección 4.12 Preparación para la prueba

De conformidad con la normativa del Departamento de Transporte, el Empleador se reserva el derecho de utilizar instalaciones de pruebas dentro o fuera de la empresa. Bajo ninguna circunstancia el Empleador utilizará personal de UPS para servir como Técnico de Alcohol en el Aliento (BAT).

A su llegada al lugar de la prueba, el empleado deberá facilitar al BAT un documento de identidad con fotografía.

Si el empleado llega sin el documento de identidad con fotografía, expedido por el Empleador o por un gobierno federal, estatal o local, el BAT deberá ponerse en contacto con el gerente distrital de Salud y Seguridad o con el gerente distrital de Recursos Humanos.

Artículo 35

Todos los centros de pruebas deben utilizar un formulario estándar de pruebas de alcohol aprobado por el DOT. El formulario utilizado para las pruebas no pertenecientes al DOT contendrá la misma información y procedimientos que el formulario del DOT.

Sección 4.13 Procedimientos de prueba de muestras

El Empleador acuerda implementar una “Lista de Verificación de Pruebas de Muestras”. La persona que realice las pruebas para el Empleador deberá utilizar la lista de verificación, aprobada por el Comité de Salud y Seguridad de UPS/IBT, con los empleados afectados en el lugar de las pruebas.

La lista de verificación debe utilizarse en todos los lugares, pero se entiende que la no utilización o la negativa a utilizar la lista de verificación no invalida un procedimiento de control de alcohol correctamente realizado. Tampoco prohíbe que un empleado recurra al acuerdo colectivo de trabajo y/o al procedimiento de querellas.

Los procedimientos para las pruebas de alcohol seguirán las directrices del Departamento de Transporte para garantizar la privacidad de la persona.

No se permitirá la presencia de personal no autorizado en ninguna zona del centro de pruebas. Sólo se realizará un (1) procedimiento de control de alcohol a la vez.

El empleado tomará su muestra en un lugar que permita su privacidad. El Empleador se compromete a reconocer el derecho a la privacidad de todos los empleados sometidos al proceso de pruebas en todo momento y en todos los lugares de realización de las mismas. Además, el Empleador acuerda que en todas las circunstancias se tendrá en cuenta la dignidad del empleado y se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar que todo el proceso no degrade, avergüence u ofenda innecesariamente a los empleados. Las pruebas se realizarán bajo la observación directa de un BAT. Todos los procedimientos se llevarán a cabo de manera profesional, discreta y objetiva. La observación directa será necesaria en todos los casos.

El empleado deberá proporcionar una cantidad adecuada de aliento para el dispositivo EBT.

Artículo 35

Si la persona es incapaz de producir una cantidad suficiente de aliento, la MTD le indicará que vuelva a intentar producir una muestra completa. Si, por cualquier motivo, el empleado no proporciona la cantidad de aire necesaria, el MTD se pondrá en contacto con el gerente distrital de Salud y Seguridad o con el gerente de Recursos Humanos.

Si un empleado no logra proporcionar la cantidad de aire requerida, el Empleador debe entonces hacer que el empleado obtenga, en un plazo de cinco (5) días hábiles, una evaluación de un médico con licencia elegido por el Empleador que tenga la experiencia en las cuestiones médicas relativas a la capacidad médica del empleado para proporcionar una cantidad adecuada de aire. Si el médico determina que una afección médica impidió, o con un alto grado de probabilidad podría haber impedido, que el empleado proporcionara una cantidad adecuada de aliento, el hecho de que el empleado no proporcione una cantidad adecuada de aliento no se considerará una negativa a someterse a la prueba.

Si el médico no es capaz de determinar que el empleado era médicaamente incapaz de proporcionar una cantidad suficiente de aliento, se considerará que el empleado se niega a someterse a la prueba.

El BAT documentará cualquier comportamiento o aspecto inusual en el formulario de la prueba de alcohol.

Sección 4.14 Profesional en abuso de sustancias (SAP)

Cada Profesional en Abuso de Sustancias (SAP) debe ser un Doctor en Medicina u Osteopatía con licencia, o un psicólogo con licencia o certificado, trabajador social, profesional de asistencia al empleado o consejero de drogas y alcohol (certificado por la Comisión de Certificación de Consejeros de la Asociación Nacional de Alcoholismo y Abuso de Drogas) con conocimiento y experiencia clínica en el diagnóstico y tratamiento de trastornos relacionados con el alcohol y las sustancias controladas y conocer la función del SAP en lo que respecta al interés del Empleador en las funciones sensibles a la seguridad y los reglamentos correspondientes de la agencia del DOT. Además, el SAP se mantendrá actualizado sobre los reglamentos correspondientes de la agencia del DOT y cumplirá con los requisitos de calificación en capacitación y educación continua del DOT.

El SAP es responsable de realizar las siguientes funciones:

Artículo 35

1. Llevar a cabo la valoración y evaluación clínica inicial en persona para determinar qué asistencia necesita el empleado para resolver los problemas asociados con el consumo de alcohol y/o drogas.
2. Referir al empleado a un programa de educación y/o tratamiento adecuado.
3. Realizar una evaluación de seguimiento cara a cara para determinar si el empleado ha participado activamente en el programa de educación y/o tratamiento y ha demostrado un cumplimiento exitoso con la evaluación inicial y las recomendaciones de la evaluación.
4. Proporcionar al Empleador un plan de seguimiento de pruebas de drogas y/o alcohol para el empleado;
5. Proporcionar al empleado y al empleador recomendaciones para la educación y/o el tratamiento continuos.

Sección 4.15 Conservación de registros

El Empleador conservará los registros de manera segura, de modo que no se produzca la divulgación de información a personas no autorizadas.

Cada Empleador o su agente está obligado a mantener los siguientes registros durante dos (2) años:

1. Registros de la inspección y el mantenimiento de cada EBT utilizado en las pruebas de los empleados;
2. Documentación del cumplimiento por parte del Empleador del Plan de Aseguramiento de la Calidad (QAP) para cada EBT que utilice para las pruebas de alcohol;
3. Registros de la capacitación y las pruebas de aptitud de cada uno de los BAT utilizados en las pruebas de los empleados; y
4. Todos los libros de registro necesarios.

El Empleador o su agente deberán conservar durante dos (2) años los registros relativos a la calibración de cada EBT utilizado en las pruebas de alcohol, incluyendo los registros de los resultados de las verificaciones externas de calibración.

Sección 4.16 Divulgación de Información sobre pruebas de alcohol

El Técnico de Alcohol en el Aliento (BAT) informará al empleado antes de la prueba que el Empleador será notificado si la prueba confirmatoria es superior a 0.02, ya que el empleado será retirado del servicio y considerado médicaamente no calificado para conducir bajo las reglas y regulaciones de la agencia DOT.

Cuando se presente una querella como resultado de una prueba positiva, el Empleador obtendrá los registros relacionados con la prueba de alcohol. Al recibir los registros, el Empleador proporcionará copias al funcionario pertinente de la Unión, al final del siguiente día hábil después de recibir los documentos del laboratorio o del MRO, según corresponda, siempre que el empleado haya firmado un consentimiento por escrito autorizando la divulgación a la Unión, una copia del cual debe ser proporcionada al Empleador.

Sección 4.17 Tiempo pagado

Pruebas: el empleado percibirá su salario regular por hora a tiempo regular de la siguiente manera:

1. Por todo el tiempo en el lugar de la prueba.
2. (a) Si el lugar de la prueba se encuentra razonablemente en el trayecto entre el domicilio del empleado y el centro, y el empleado va o viene del trabajo, se le pagará el tiempo de viaje de ida entre el centro y el lugar de la prueba o entre el lugar de la prueba y el centro; o
(b) Para el tiempo de viaje de ida y vuelta entre el centro y el lugar de la prueba sólo si el lugar de la prueba no se encuentra razonablemente en el trayecto entre el domicilio del empleado y su centro.

Cuando un empleado esté de servicio y se le realice una prueba de alcohol aleatoria en cualquier momento durante su turno, y éste termine después de ocho (8) horas, se le pagará tiempo y medio (1 1/2) por todo el tiempo transcurrido después de las ocho (8) horas.

Prevalecerán las disposiciones en los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas que son superiores.

Artículo 36

ARTÍCULO 36. NO DISCRIMINACIÓN

El Empleador y la Unión acuerdan no discriminar a ninguna persona con respecto a la contratación, compensación, términos o condiciones de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física, condición de veterano, o edad, o cualquier otra clase protegida por cualquier ley federal o estatal, o participar en cualquier otro acto discriminatorio prohibido por la ley, ni limitarán, segregarán o clasificarán a los empleados de ninguna manera para privar a los empleados individuales de oportunidades de empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, identidad de género, orientación sexual, origen nacional, discapacidad física, condición de veterano, o edad o cualquier otra clase protegida por en infracción de cualquier ley federal o estatal, o participar en cualquier otro acto discriminatorio prohibido por la ley. Este Artículo también cubre a los empleados con una discapacidad calificada conforme a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

ARTÍCULO 37. GESTIÓN DE RELACIONES CON LOS EMPLEADOS

Sección 1.

(a) Las partes acuerdan que se observará en todo momento el principio de un día de trabajo justo por un día de pago justo y que los empleados desempeñarán sus tareas de la manera que mejor represente los intereses del Empleador. El Empleador no intimidará, acosará, coaccionará ni supervisará excesivamente a ningún empleado en el desempeño de sus tareas. El Empleador no tomará represalias contra los empleados por ejercer sus derechos bajo este Acuerdo. Al considerar cualquier querella que alegue represalias por ejercer sus derechos en virtud del Acuerdo, la gravedad y el momento de las acciones del Empleador que modifican la asignación de trabajo de un empleado o reprenden a los empleados serán factores relevantes para la determinación de la motivación. El Empleador tratará a los empleados con dignidad y respeto en todo momento, lo que incluirá, entre otros, la debida consideración a la edad y condición física del empleado. Los empleados también se tratarán entre sí y al Empleador con dignidad y respeto.

Artículo 37

El siguiente texto es aplicable a las querellas que surjan del Artículo 37 Sección 1(a) que alegan intimidación, acoso, coerción o supervisión excesiva:

1. Las querellas no resueltas por el procedimiento de querellas Local o del Área se remitirán al Comité Nacional de Resolución de Querellas del Artículo 37. Dicho Comité estará compuesto por un número igual de representantes de la Unión y del Empleador y un árbitro en ejercicio que decidirá los méritos y la sanción de cada caso en el supuesto de que el Comité esté estancado. Los casos se presentarán y decidirán de conformidad con el Artículo 8 y las Reglas de Procedimiento del Comité Nacional de Resolución de Querellas.
2. El Comité del Artículo 37 tendrá la autoridad para disponer una sanción pecuniaria por cada infracción comprobada a esta Sección hasta una sanción máxima de cinco (5) veces la garantía diaria del empleado dependiendo de la gravedad de la ofensa.
3. Cualquier miembro individual de la gerencia que el Comité considere que ha cometido dos (2) o más infracciones de esta Sección dentro de un período de dos (2) años deberá comparecer personalmente ante el Comité por cualquier querella subsecuente. La falta de comparecencia de la persona de la gerencia, sin excusa legítima, dará lugar a una inferencia negativa.
(b) Es política del Empleador cooperar con un conductor de vehículos de reparto de paquetes que desea ser relevado de las horas extras, sujeto al entendimiento de que dicho conductor de vehículos de reparto de paquetes completará su asignación y sujeto a las disposiciones a continuación.

El Gerente del Centro y el Delegado procesarán tales solicitudes de acuerdo con la jerarquía. El Empleador permitirá que un mínimo del diez por ciento (10 %) de los conductores de vehículos de reparto de paquetes que trabajen en cualquier Centro esté libre diariamente. El despacho de un conductor de un vehículo de reparto de paquetes no se ajustará más de dos (2) veces por mes. Se entiende que para lograr lo anterior, es posible que el Empleador deba proporcionar una hora de inicio más temprana. Esta subsección se aplica independientemente de si el conductor ha optado por participar o no de conformidad con las disposiciones de la subsección (c) a continuación. Dichas solicitudes no podrán presentarse durante los meses de noviembre y diciembre.

Artículo 37

Un empleado que desee ser relevado de las horas extras en un día en particular debe hacer una solicitud por escrito en un formulario dispuesto por el Empleador. Dicha solicitud debe presentarse a más tardar al comienzo de su turno en el tercer (3.^{er}) día laboral anterior al día que se solicita. Se devolverá al empleado una copia firmada del formulario de solicitud que indique la aprobación o desaprobación al final del siguiente día laboral del empleado. Tal solicitud será concedida o denegada de conformidad con los términos de esta subsección. Si se deniega una solicitud en el formulario al que se hace referencia anteriormente, el empleado recibirá un pago de sanción de dos (2) horas a su tarifa de doble tiempo si la solicitud debería haberse otorgado en este momento de acuerdo con los criterios establecidos en esta subsección. Este pago de dos (2) horas también se aplicará si el Empleador aprueba la solicitud y luego informa al empleado que no puede ser relevado de las horas extras, siempre que la solicitud siga cumpliendo con los criterios establecidos en esta subsección.

Además, si se concede la solicitud de un empleado pero el Empleador no ajusta el despacho del conductor antes de, pero a más tardar, de su hora de inicio programada para proporcionar una cantidad de trabajo que razonablemente se puede completar en un plazo de ocho (8) horas, lo que hace que el conductor trabaje más de ocho horas y media (8.5) para completar su ruta, el conductor tendrá derecho a un pago de sanción de dos (2) horas a su tarifa de doble tiempo y el conductor conservará la solicitud de ocho (8) horas para su uso posterior. No habrá lugar a sanción si el empleado excede el umbral de ocho horas y media (8.5) como resultado de eventos fuera del control del Empleador.

Cualquier empleado cuya solicitud sea concedida no estará obligado a trabajar más de ocho (8) horas en el día aprobado. Si el despacho del conductor por cualquier motivo no se ajustó, el trabajo se eliminará antes de salir de la instalación. Durante la ruta, si el conductor determina que no podrá terminar en el plazo de ocho (8) horas, notificará a la gerencia, quien tendrá la responsabilidad de hacer los arreglos necesarios para garantizar que el conductor salga en las ocho (8) horas solicitadas. Los conductores deberán notificar a la gerencia a más tardar a la 1:00 p. m. si no pueden completar su trabajo asignado en un plazo de ocho (8) horas. Ningún empleado será amenazado, acosado ni recibirá medidas disciplinarias por parte de la gerencia en el ejercicio de este derecho.

(c) La Unión circulará y recopilará los nombres de los conductores de reparto de paquetes elegibles que deseen estar cubiertos por las disposiciones de esta Sección una vez al año. Esta lista deberá ser entregada a la Compañía antes del 5 de enero de cada año. El Empleador deberá hacer un esfuerzo razonable para reducir la jornada laboral de los conductores de vehículos de reparto de paquetes a menos de nueve horas y media (9.5) por día para aquellos en la lista. Si una revisión indica que no se está progresando en la reducción de las horas de trabajo asignadas (es decir, el conductor de reparto de paquetes ha trabajado más de 9.5 horas en tres (3) días en una semana laboral), se aplicará el siguiente texto, excepto para el período del 15 de noviembre al 15 de enero del año siguiente:

Los empleados dentro de la categoría de conductores de tiempo completo serán elegibles para la protección de esta Sección siempre que: (1) el empleado cubre una ruta durante una semana completa; (2) el empleado presenta una oferta o se le asigna para cubrir una ruta durante una semana completa, pero no puede completar esa oferta o asignación debido a la reasignación por parte del Empleador; o (3) un empleado con cuatro (4) años de jerarquía como conductor de reparto de paquetes de tiempo completo.

Los conductores que opten por participar en la lista 9.5 tendrán derecho a presentar una querella si el Empleador ha hecho trabajar continuamente a un conductor más de nueve horas y media (9.5) por día durante tres (3) días en una semana laboral. La Compañía no asignará horas extras excesivas en los dos (2) días restantes durante la semana laboral en represalia contra un conductor por optar por la Lista 9.5. Si se determina que el Empleador asignó horas extras excesivas para los dos días restantes en infracción de esta disposición, los Codirectores tendrán la discreción de otorgar una sanción al triple del tiempo como se describe en esta sección.

Las listas de inclusión proporcionadas por la Unión entrarán en vigencia el 15 de enero. Un conductor puede agregar o eliminar su nombre de la lista en cualquier momento, con un aviso de una semana al Empleador.

Si a un conductor se le paga una sanción conforme a esta subsección más de cuatro (4) veces en un año calendario, se programará una reunión con el Gerente Laboral del Distrito, el Agente Comercial y los Codirectores, o su representante elegido del Panel Suplementario correspondiente en un plazo de cuarenta y cinco (45) días de la presentación para determinar qué acciones son necesarias para asegurar el cumplimiento.

Artículo 37

Si una querella en virtud de esta disposición (o una querella en virtud de cualquier disposición de horas extras excesivas de un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda) no se puede resolver a nivel local, incluidos los Paneles Suplementarios, cuando corresponda, la Unión puede registrar la querella para que sea atendida por el “Comité 9.5”. Este Comité estará integrado por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) del Empleador. El Comité 9.5 tendrá la autoridad para ordenar al Empleador que ajuste el horario de trabajo del conductor. Los casos estancados serán referidos al Vicepresidente de Relaciones Laborales del Empleador y al Codirector del Comité de Negociación de Teamsters United Parcel Service para una resolución definitiva y vinculante.

El Vicepresidente del Empleador y el Codirector de la Unión tendrán la discreción de otorgar al querellante el pago de tiempo triple por las horas trabajadas que excedan las nueve horas y media (9.5) por día y/u ordenar al Empleador que ajuste el horario de trabajo del conductor. Despues de la reunión de los Codirectores Suplementarios de cuarenta y cinco (45) días, si continúan las infracciones, los Codirectores tendrán la discreción de otorgar sanciones de tiempo cuádruple como se describe en esta sección. En el caso de que el Vicepresidente del Empleador y el Codirector de la Unión no puedan resolver una querella, cualquiera de las partes puede referir el asunto a arbitraje de conformidad con el Artículo 8. En el caso de que se sostenga la posición de la Unión, el árbitro tendrá la autoridad para imponer cualquier solución establecida en esta Sección.

Si hay una querella que se encuentra estancada por el “comité 9.5”, los Codirectores del Comité Nacional de Negociación pueden solicitar una revisión de la idoneidad de la dotación de personal de la Compañía en el centro en el que se presentó la querella. En el caso de que las partes no puedan resolver una disputa sobre si las horas extras excesivas en infracción de esta Sección se debió a la falta de dotación de personal en el centro o a otras causas, como la falta temporal de disponibilidad de conductores, cualquiera de las dos puede referir el asunto a arbitraje de conformidad con el Artículo 8. Si se mantiene la posición de la Unión, el árbitro tendrá la autoridad para otorgar cualquier solución establecida en esta Sección, incluidos los salarios atrasados a la tarifa de pago adecuada para los empleados afectados negativamente, así como el crédito de progresión apropiado. Los salarios retroactivos serán iguales a lo que los empleados habrían ganado como conductor de reparto de paquetes con la garantía diaria correspondiente en comparación con lo que realmente ganaron.

Artículo 37

Además, el Director de la Unión del Comité Nacional de Negociación puede, en cualquier momento, solicitar una reunión con el Presidente de Relaciones Laborales del Empleador para revisar la idoneidad de la dotación de personal de la Compañía en cualquier centro que tenga un exceso de querellas 9.5 estancadas en el panel a nivel local. Si la disputa no puede resolverse, cualquiera de las partes puede referir el asunto a arbitraje de conformidad con el Artículo 8, Sección 7. Se le asignará el caso al siguiente árbitro en la rotación del Panel este. El árbitro tendrá la autoridad para otorgar cualquier solución especificada en el párrafo anterior.

El Comité 9.5 también tendrá la autoridad para garantizar que esta Sección se implemente de tal manera que equilibre la necesidad del Empleador de proteger la integridad de sus operaciones con la necesidad legítima del empleado de evitar las horas extras excesivas.

Las disposiciones de esta Sección 1(c) sustituirán cualquier texto en "9.5" en el Suplemento de la Región Central.

(d) Ningún empleado recibirá medidas disciplinarias por exceder el tiempo personal de acuerdo con los datos recibidos del DIAD/IVIS u otra tecnología de la información.

Sección 2.

No más de un (1) miembro de la gerencia viajará con un conductor en cualquier momento, excepto con el propósito de capacitar al personal de la gerencia. No se programará a ningún conductor para más de un (1) día de viaje al año con más de un (1) miembro de la gerencia en el vehículo. Dicho día no se utilizará con fines disciplinarios. La única razón para que haya dos (2) empleados de la gerencia en el vehículo es para capacitación de supervisión. Si un supervisor ayuda a un conductor durante un OJS, ese día no se utilizará para determinar un día de trabajo justo.

Durante la capacitación de seguridad programada para conductores de alimentador, el supervisor solo conducirá con fines de demostración y esto no excederá tres (3) horas por día laboral.

Sección 3.

Cualquier supuesta infracción de este Artículo estará sujeta al procedimiento de querellas correspondiente.

Artículo 37

Cuando un empleado haya presentado una querella sobre una cantidad excesiva de viajes, ningún miembro de la gerencia viajará con ese empleado a menos y hasta que concluya la audiencia a nivel local, siempre que dicha audiencia se lleve a cabo en un plazo de cinco (5) días hábiles. Si la Unión tiene una razón legítima para no estar disponible en el plazo de cinco (5) días hábiles, el plazo se extenderá hasta un total de diez (10) días hábiles.

El Empleador dará un aviso con al menos veinticuatro (24) horas de antelación a un conductor con jerarquía antes de cualquier viaje, excepto en casos de viajes posteriores a accidentes/lesiones. Dicha notificación incluirá el motivo del viaje. Los resultados de cualquier viaje se revisarán con el empleado y el delegado. Se proporcionará una copia de la documentación relacionada con el viaje al empleado y al delegado previa solicitud. Se podrá renunciar a la notificación de veinticuatro (24) horas por mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 38. CAMBIO DE OPERACIONES

Sección 1.

(a) El Empleador acuerda que, antes de cualquier cambio en su operación que resulte en un cambio de domicilio y/o posible suspensión laboral de empleados con jerarquía, deberá notificar por escrito a las Uniones Locales afectadas con los detalles específicos y la información disponible en ese momento y luego se reunirá conjuntamente con ellos para informarles los cambios propuestos y resolver las dudas que surjan en relación con dichos cambios. La información se facilitará al menos siete (7) días antes de la reunión. Durante esta reunión conjunta, el Empleador y la Unión deberán poner por escrito todos los temas acordados y ambas partes deberán firmar el documento escrito como muestra de reconocimiento de dicho acuerdo. Las partes también deberán poner por escrito todos los temas pendientes, si los hubiera, y deberán ser referidos directamente al Comité Regional de Cambio de Operaciones correspondiente. Esta reunión se completará cuando sea viable al menos cuarenta y cinco (45) días antes del cambio propuesto. Es posible que el cambio no se implemente hasta que se proporcione el aviso de cuarenta y cinco (45) días y se complete la reunión, a menos que el cambio operativo sea dictado por condiciones de emergencia. La Unión no retrasará injustificadamente la programación o realización de la reunión solicitada. Cualquier tema pendiente reflejado en la Sección (c) a continuación que se haya puesto por escrito se resolverá de conformidad con esa Sección.

Artículo 38

(b) Cualquier acuerdo de cambio de operaciones alcanzado por las Uniones Locales y el Empleador se deberá poner por escrito y se presentará ante el Comité Nacional Conjunto de Cambio de Operaciones. Se entiende que un representante del área regional de las regiones afectadas formará parte del Comité Nacional Conjunto de Cambio de Operaciones.

(c) Se establecerá un Comité Conjunto de Cambio de Operaciones en cada área Regional y resolverá los temas que surjan del cambio de operaciones propuesto. El Comité resolverá los temas relacionados con la solicitud de jerarquía, la cobertura de salud y bienestar y de pensiones y las cuestiones de suspensión laboral para los empleados que estén involucrados en el cambio. Todas las partes afectadas se reunirán y asistirán a la reunión del Comité Regional Conjunto de Cambio de Operaciones antes de la fecha de implementación programada para resolver estos temas.

Si el Comité Regional Conjunto de Cambio de Operaciones no puede resolver los temas, serán referidos al Comité Nacional Conjunto de Cambio de Operaciones para su resolución. Si los temas reflejados en esta Sección no son resueltos por el Comité Nacional Conjunto de Cambio de Operaciones, se someterán a un arbitraje acelerado utilizando los árbitros del Panel Nacional para esa área.

El Comité que decida los temas, como se describe anteriormente, conservará su jurisdicción por un período de doce (12) meses siguientes a la decisión de cambio de operaciones. La decisión del Comité será definitiva y vinculante.

A menos que esté específicamente cubierto en Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas individuales, se aplicará lo siguiente:

1. Siempre que se cierre un centro y el trabajo sea transferido o absorbido por otro centro, los empleados afectados tendrán derecho a seguir con su trabajo y su jerarquía se reflejará en el nuevo centro.
2. Siempre que un centro esté parcialmente cerrado y el trabajo de los conductores de reparto de paquetes y todos los demás empleados regulares, de medio tiempo y completo, excluyendo a los conductores de alimentador, sean transferidos o absorbidos por otro centro, los empleados afectados pueden continuar con su trabajo y tener su jerarquía reflejada en el nuevo centro o ejercer su jerarquía en su centro actual y desplazar al empleado de menor jerarquía en sus respectivas categorías.

Artículo 38

Si alguno de los empleados cuyo trabajo se transfiere opta por no continuar con su trabajo, tendrá los mismos derechos que los demás empleados en la lista de jerarquía de la que se transfirió el trabajo para presentar una oferta para el trabajo que se transfiere. Aquellos empleados que sigan el trabajo tendrán su jerarquía reflejada en el nuevo centro.

3. En un Cambio de Operaciones que afecte a los conductores de alimentador, se aplicará el siguiente texto: Siempre que un centro cierre parcialmente y el trabajo de alimentador sea transferido o absorbido por otro centro, todos los conductores de alimentador, por orden de jerarquía, tendrán la opción de seguir el trabajo disponible y reflejar su jerarquía en el nuevo centro o ejercer su jerarquía en su centro actual, y tomar cualquier trabajo que quede vacante como resultado de que otros empleados sigan el trabajo o acepten una suspensión laboral. Si un conductor de alimentador senior elige tomar un trabajo que ha sido transferido, los empleados desplazados ocuparán los trabajos vacantes por jerarquía hasta la próxima oferta. Si todavía hay vacantes en la categoría de alimentador, estos trabajos se ofrecerán a otras instalaciones dentro de la jurisdicción de la Unión Local de destino antes de contratar personal externo. Para ser elegible para transferir y llenar estas vacantes, el empleado debe estar calificado en el momento en que se ofrece el trabajo. Cualquier empleado que se transfiera desde otra instalación de conformidad con este párrafo será elegible para los gastos de mudanza según la Sección 2 y la jerarquía del empleado será determinada por el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. El empleado conservará los beneficios (p. ej., vacaciones, licencia por enfermedad, feriados, etc.) de acuerdo con la duración del servicio del empleado.

(d) El texto contenido en la Sección 1(a) será aplicable a la implementación por parte del Empleador de instalaciones “satélite”, siempre que, no obstante: (1) los temas sujetos a discusión no estarán limitados por el párrafo (c) de esta Sección y, (2) en el caso de que los temas no puedan ser resueltos por el Empleador y la Unión Local, o, posteriormente, de conformidad con lo establecido práctica local del área, los temas abiertos pueden ser referidos al Vicepresidente de Relaciones Laborales y al Director de la División de Paquetes y Paquetes Pequeños, o a sus representantes.

Artículo 38

Si no se llega a una resolución, todas las disputas pendientes se someterán a un arbitraje acelerado para determinar si el Empleador ha infringido alguna disposición de esta Sección o si el cambio resultará en una infracción de cualquier otra disposición del acuerdo de negociación colectiva. El arbitraje acelerado estará a cargo de uno de los árbitros del Panel Nacional para esa área.

Sección 2.

Como resultado de que el Empleador traslade una operación más de cincuenta (50) millas, todos los empleados de tiempo completo de conformidad con la categoría de jerarquía que decidan mudarse, tendrán sus gastos de mudanza pagados.

El gasto deberá incluir el costo razonable de empaque y traslado de artículos domésticos o casa-remolque, incluido el desmontaje y montaje. Los empleados que se transfieran tendrán un (1) año a partir de la fecha del cambio para mudarse.

(a) Los empleados que son transferidos fuera de su área original donde están cubiertos por un Fondo Fiduciario de Pensiones de Teamster a la jurisdicción de otro fondo fiduciario de pensiones, permanecerán en su fondo fiduciario de pensiones original.

El Empleador acuerda pagar las contribuciones de pensiones requeridas al fondo fiduciario de pensiones original de los empleados como se establece en el acuerdo de fideicomiso, siempre que no haya conflicto con ningún acuerdo de negociación colectiva y/o acuerdo de fideicomiso.

ARTÍCULO 39. TALLER DE REPARACIÓN DE REMOLQUES

Las instalaciones de reparación de remolques están pensadas para ser una operación separada y distinta del departamento normal de automóviles de UPS.

Las partes entienden que la creación de instalaciones de reparación de remolques y su ubicación quedarán a discreción de la Compañía.

Sección 1. Reconocimiento

Mediante la firma de este Acuerdo, el Empleador reconoce y acepta que los empleados contratados en las clasificaciones enumeradas a continuación [sic].

Artículo 39

En este Artículo se considerarán empleados de la unidad de negociación a todos los efectos y estarán contemplados e incluidos en el Artículo 3 Reconocimiento, Unionización y Deducción de cuotas, y además, dichos empleados pasarán a formar parte de la Unidad de Negociación Única Nacional tal y como se estipula en este Acuerdo, salvo que la ley disponga lo contrario.

Sección 2. Categorías de Empleados

Empleado de reparación de remolques

Empleado de mantenimiento de tiempo completo y medio tiempo

Un empleado de reparación de remolques es una persona contratada para mantener, reconstruir o reparar equipos, en un taller de remolques.

Sección 3. Tarifas de salario por categoría

Empleado de reparación de remolques

La tarifa salarial inicial de un empleado de reparación de remolques será el ochenta y cinco por ciento (85 %) de la tarifa superior del mecánico oficial de automóviles UPS en la zona donde se encuentre el taller de reparación de remolques. Un nuevo empleado de reparación de remolques comenzará con un dólar (\$1.00) por hora menos que la tarifa mencionada anteriormente y recibirá un aumento de veinticinco centavos (\$.25) por hora al ganar jerarquía, veinticinco centavos (\$.25) adicionales por hora después de sesenta (60) días hábiles, y veinticinco centavos (\$.25) adicionales por hora después de noventa (90) días hábiles y los veinticinco centavos (\$.25) finales por hora al final de ciento veinte (120) días hábiles. Tras completar la progresión anterior, todos los empleados de reparación de remolques recibirán el GWI anual.

Empleado de mantenimiento. Tiempo completo y medio tiempo

El salario inicial de los empleados de mantenimiento será el ochenta por ciento (80 %) del salario máximo del empleado de reparación de remolques en la zona donde esté ubicado el taller de reparación de remolques. Un nuevo empleado de mantenimiento, de tiempo completo o medio tiempo, comenzará con cincuenta centavos (\$.50) por hora menos que la tarifa antes mencionada y recibirá un aumento de veinticinco centavos (\$.25) por hora cuando gane jerarquía y veinticinco centavos (\$.25) adicionales por hora después de seis (6) meses de empleo.

Artículo 39

Una vez completada la progresión anterior, todos los empleados de mantenimiento recibirán el GWI anual.

Sección 4. Salud y bienestar

Todos los empleados de los talleres de reparación de remolques estarán cubiertos por el plan de salud y bienestar vigente en el Acuerdo Suplementario de Área, Cláusula Adicional o Adenda conforme al Artículo 34 del Acuerdo.

Sección 5. Pensiones

El Empleador hará aportes jubilatorios al fondo designado por la Unión Local en los mismos montos negociados y previstos en el Acuerdo Suplementario, Cláusula Adicional o Adenda en vigencia en esa área en consonancia con el Artículo 34 del Acuerdo.

Sección 6. Jerarquía

Las disposiciones de Jerarquía en este Artículo no reemplazan ninguna disposición de jerarquía en Suplementos Locales, Cláusulas Adicionales, Adendas o en cualquier otra parte de este Acuerdo Maestro salvo acuerdo mutuo.

(a) La jerarquía de clasificación prevalecerá cuando se disponga de trabajo no programado. El trabajo no programado puede incluir, entre otros, el trabajo del 6.^º y 7.^º día, así como el trabajo en días festivos. El empleado que solicite dicho trabajo debe disponer de horas suficientes para realizarlo y debe estar capacitado para ello.

(b) En caso de suspensión laboral, se suspenderá en primer lugar al empleado de menor jerarquía en la clasificación. La notificación para presentarse al trabajo se efectuará por orden inverso a la jerarquía.

Cualquier empleado de Reparación de Remolques que sea suspendido al menos cinco (5) días consecutivos tendrá derecho a desplazar a cualquier empleado de menor jerarquía en el Taller de Remolques siempre que esté capacitado para realizar el trabajo del empleado al que ha desplazado.

El empleado recibirá la tarifa de pago correspondiente para el trabajo realizado.

Artículo 39

(c) Los empleados del taller de remolques tendrán la oportunidad de seleccionar las horas de inicio por jerarquía sobre una base anual, siempre que estén calificados para realizar el trabajo.

Los empleados tendrán jerarquía de clasificación únicamente dentro de la instalación de reparación de remolques y tendrán derecho a ejercerla según lo estipulado en el Suplemento de Zona, Cláusula Adicional o Adenda. Las modificaciones o cambios en las prácticas del área relativas a la aplicación de la jerarquía podrán realizarse por mutuo acuerdo entre la Unión Local y el Empleador y serán objeto de negociación. Todos los cambios o modificaciones deberán ser aprobados por el Comité Nacional de Negociación antes de su aplicación.

Sección 7. General

Todos los demás términos y condiciones de empleo se negociarán entre la Unión Local y el Empleador y se presentarán al Comité Nacional de Negociación para su aprobación y se estipularán en las Cláusulas Adicionales o Adendas de los talleres de reparación de remolques del área local.

En las zonas en las que los actuales empleados de reparación de remolques formen parte de un área Local o de un Acuerdo Suplementario de Mecánicos, dichos empleados seguirán contemplados en su Acuerdo actual. En las zonas en las que el Empleador opte por construir o abrir un Taller de Reparación de Remolques independiente, las cuestiones no resueltas de los nuevos empleados afectados se remitirán al Comité Nacional para su resolución.

Sección 8. Movimiento de equipos

Se acuerda que todo el movimiento de equipos hacia y desde el taller de reparación de remolques podrá asignarse a un empleado calificado del taller de reparación de remolques y se pagará según su tarifa de clasificación.

Sección 9. Enmiendas

Cualquier alteración, cambio, adición o supresión a este Artículo se deberá presentar al Comité Nacional de Negociación para su aprobación antes de entrar en vigor.

Sección 10. Instalaciones de pintura y carrocería

En caso de que se creen instalaciones de pintura y carrocería para realizar trabajos de reparación en equipos de vehículos alimentadores y de reparto, se aplicarán el Artículo y las Secciones anteriores.

Sección 11. Programa de capacitación

Un empleado de mantenimiento deberá seguir un programa de formación de ciento veinte (120) días para capacitarse como reparador de remolques cuando se cubra una vacante. El capacitado mantendrá su salario actual durante el período de ciento veinte (120) días. Si cumple los requisitos, pasará a la tarifa inicial de un reparador de remolques. Si un empleado no cumple los requisitos para ser reparador, volverá a su puesto anterior. Un capacitado permanecerá en el programa de vacaciones de su puesto anterior. Ningún empleado será objeto de una disminución salarial como consecuencia de este texto.

Esta calificación se limitará a una (1) por vigencia del presente Acuerdo. La Compañía determinará la calificación.

Sección 12.

Todo el texto del Artículo 39 se basa en que el empleado esté calificado para realizar el trabajo.

Sección 13. Trailer Conditioners, Inc.

(1) El Acuerdo entre la Región Sur de Teamsters y Trailer Conditioners, Inc. (“Acuerdo de TCI”) se convirtió en un suplemento del Acuerdo Nacional Maestro de United Parcel Service (NMA) en 2007. El Artículo 1, Sección 2 y el Artículo 2, Sección 1 se aplicarán a las categorías laborales descritas en el Artículo 1 del Acuerdo de TCI. Ninguna otra disposición del NMA existente o futuro se aplicará a los empleados cubiertos por el Acuerdo de TCI, excepto lo dispuesto en el Párrafo 3 a continuación o según lo acordado mutuamente por escrito por las partes.

(2) El Acuerdo de TCI se convirtió en un Suplemento del NMA después de la ratificación del Acuerdo de 2007. Este Suplemento permanecerá en pleno vigor y efecto durante la duración de este NMA.

Artículo 39

Este Suplemento del NMA sucesor estará sujeto a cancelación o rescisión de conformidad con el Artículo 45 siempre que se sigan las disposiciones de aviso del NMA.

(3) Los empleados de tiempo completo de Trailer Conditioners, Inc. (TCI) que eran participantes en el Fondo de Pensiones de las Áreas Sudeste y Suroeste de los Estados Centrales (Plan CS) al 26 de diciembre de 2007, y todos los futuros empleados de tiempo completo que hubieran estado cubiertos por el Plan CS en ausencia de este acuerdo, estarán cubiertos por el Fondo de Pensiones de Tiempo Completo de UPS/IBT como se estipula en el Artículo 34, Sección 1(l) del Acuerdo Nacional Maestro (con vigencia desde el 1 de enero de 2008) y los Documentos del Plan y Acuerdo de Fideicomiso relacionados, excepto la fórmula de beneficios estipulada en el Artículo 34, Sección 1 (l)(2) y (l)(6). La fórmula de beneficios y el beneficio mensual para los empleados de TCI continuará al nivel establecido en el Acuerdo de TCI. A partir del 26 de diciembre de 2007, TCI dejó de tener la obligación de contribuir al Plan CS y no tendrá ninguna otra obligación de proporcionar a dichos empleados acumulaciones de beneficios futuros bajo el Plan CS. Las disposiciones del Artículo 21, Sección 1 del Acuerdo de TCI quedaron nulas y sin efecto después de la ratificación del Acuerdo de 2007.

(4) Todas las disposiciones del acuerdo de TCI permanecerán en vigor hasta el vencimiento de este Acuerdo, como se estipula en el Artículo 45.

ARTÍCULO 40. OPERACIÓN AÉREA

Preámbulo

A fin de que el Empleador, la Unión y los empleados se beneficien aún más de la expansión de las operaciones aéreas, las siguientes Secciones reemplazarán el texto sobre los mismos temas en los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas, salvo que se indique específicamente lo contrario en este Artículo.

Sección 1. Conductores aéreos

(a) El trabajo del conductor aéreo consistirá en la entrega y recolección de paquetes aéreos que, debido a los compromisos de tiempo y del cliente, no pueden ser realizados razonablemente por conductores de reparto de paquetes regulares. Dicho trabajo puede incluir:

Artículo 40

- (1) Entrega de paquetes aéreos que los conductores de entrega regulares no pueden entregar dentro de los compromisos de tiempo garantizados.
- (2) Entrega de paquetes aéreos que llegan a la instalación después de que se haya despachado a los conductores regulares.
- (3) Entrega y recolección de paquetes aéreos en fines de semana y feriados.
- (4) Recolecciones aéreas a pedido.
- (5) Recolección en mostradores aéreos y buzones de entrega.

La Compañía no ampliará la utilización de empleados de medio tiempo para recoger cajas de entrega, incluyendo las que contienen paquetes terrestres. La Compañía deberá proporcionar a la International Teamsters Union un informe a más tardar el 1 de marzo de 2013 y, a partir de entonces, un informe anual antes del 15 de agosto de cada año para el año contractual anterior que identifique para cada Unión Local el número total de buzones que se recogen por conductores regulares de reparto de paquetes de tiempo completo, conductores aéreos/con turnos combinados de tiempo completo y conductores aéreos de medio tiempo. La proporción de buzones recogidos por conductores regulares de reparto de paquetes de tiempo completo, conductores aéreos/con turnos combinados de tiempo completo y conductores aéreos de medio tiempo se mantendrá (dentro de dos (2) puntos porcentuales) durante la vigencia de este Acuerdo. Se recogerán buzones adicionales en la misma proporción de conductores regulares de tiempo completo, conductores aéreos/con turnos combinados de tiempo completo y conductores aéreos de medio tiempo según lo estipulado en el informe del 1 de marzo de 2013. La Compañía deberá, cuando sea factible, utilizar empleados de tiempo completo para recoger los buzones. Después de la ratificación de este acuerdo, el tamaño de los futuros buzones no deberá exceder los veintidós (22) pies cúbicos sin el acuerdo mutuo de los Codirectores del Comité Nacional Conjunto Aéreo.

- (6) Recolecciones aéreas tardías adicionales.
- (7) Los conductores aéreos podrán, con carácter excepcional, realizar el servicio de reparto de paquetes que no sean aéreos.

Artículo 40

Un paquete de excepción se entiende cuando un Conductor Aéreo realiza una recogida, como se describe anteriormente, después de que el conductor regular haya estado en las instalaciones del cliente, y el cliente tiene un paquete terrestre de excepción para el envío, el conductor aéreo puede hacer el servicio en estos paquetes. Los conductores aéreos pueden continuar recogiendo paquetes del Servicio de Devolución Automática, pero las funciones de este servicio no se ampliarán.

Cualquier infracción de la Sección 1(a) (7), obligará al Empleador a pagar al conductor aéreo involucrado la diferencia entre su tarifa de pago y la tarifa salarial de conductor de vehículos de reparto de paquetes regular más alta existente en esa instalación. Las querellas relacionadas con la infracción o el abuso de esto serán referidas directamente al Comité Nacional Aéreo.

(8) Entrega de paquetes de primera hora.

(9) Movimiento de paquetes aéreos a aeropuertos y otros lugares como centros de servicio, instalaciones de UPS y puntos de encuentro de conductores. Qedarán excluidos los trabajos de traslado realizados actualmente por conductores regulares de tiempo completo. Si un conductor regular de tiempo completo deja vacante un puesto que incluye trabajo de traslado aéreo, ese trabajo se volverá a ofertar como existía anteriormente y se le seguirá pagando a la tarifa de conductor regular o el trabajo de traslado aéreo puede combinarse con otro trabajo aéreo para crear uno (1) o más trabajos aéreos de tiempo completo o con turnos combinados de tiempo completo pagados de conformidad con la Sección 6 a continuación. En ningún caso se asignará dicho trabajo de traslado a un conductor aéreo de medio tiempo.

El trabajo de traslado que actualmente realizan los conductores aéreos de medio tiempo se convertirá en trabajo de conductor aéreo de tiempo completo cuando el conductor deje vacante el trabajo, excepto cuando no haya suficiente trabajo disponible para crear un trabajo de tiempo completo.

(b) La jornada laboral de los conductores aéreos será la siguiente:

(1) Ocho (8) horas de trabajo programado en la categoría de conductor aéreo, o una combinación de ocho (8) horas de trabajo programado en la categoría de conductor aéreo y otras categorías de la unidad de negociación, excepto la de caminante aéreo. Estos empleados recibirán todos los beneficios apropiados de tiempo completo.

(2) Menos de ocho (8) horas de trabajo programado en la categoría de conductor aéreo, o una combinación de menos de ocho (8) horas de trabajo programado en la categoría de conductor aéreo y otras categorías de la unidad de negociación, excepto la de caminante aéreo.

El Empleador notificará a la Unión en un plazo de treinta (30) días calendario por escrito cuando se cree un puesto de menos de ocho (8) horas, y la Unión tendrá treinta (30) días calendario para presentar una queja por la implementación si cree que dicho puesto es inapropiado. Esta querella deberá dirigirse directamente al Comité Nacional Aéreo. Estos empleados de menos de ocho (8) horas recibirán los beneficios de medio tiempo apropiados. Se reprogramará un trabajo con turnos combinados de no menos de ocho (8) horas para crear dos (2) trabajos de medio tiempo.

(3) Las combinaciones que requieren más de dos (2) horas de diferencia entre trabajos normalmente no se utilizarán a menos que la Unión Local y el Empleador lo acuerden mutuamente.

(c) Semana laboral del conductor aéreo

La semana laboral para los conductores aéreos de tiempo completo que actualmente trabajan de lunes a viernes continuará en ese horario. La semana laboral para los conductores aéreos adicionales de tiempo completo será de cinco (5) días consecutivos de cada siete (7), y para todos los conductores aéreos de medio tiempo será de cinco (5) de cada siete (7) días.

(d) Garantía y Horas extras del conductor aéreo

(1) Los conductores aéreos de tiempo completo tendrán las mismas garantías diarias y semanales que se estipulan para los conductores regulares en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. Recibirán el pago de horas extras por horas trabajadas que excedan las ocho (8) horas en un período de veinticuatro (24) horas o que excedan las cuarenta (40) horas por semana. Los conductores aéreos de tiempo completo que trabajen un sexto o séptimo informe recibirán hora y media ($1\frac{1}{2}$) por todas las horas trabajadas.

(2) Los conductores aéreos de menos de ocho (8) horas (conductores aéreos de medio tiempo) que tienen un horario de inicio programado regular tendrán una garantía diaria de tres horas y media (3-1/2). Recibirán el pago de horas extras por horas trabajadas que excedan las ocho (8) horas en un período de veinticuatro (24) horas o que excedan las cuarenta (40) horas por semana.

(3) Cualquier conductor aéreo con turnos combinados de menos de ocho (8) horas (conductores aéreos con turnos combinados de medio tiempo) que trabaje su garantía de tres (3) horas tendrá garantizadas cuatro (4) horas.

Artículo 40

Se le pagarán horas extras por un trabajo que exceda las ocho (8) horas en un período de veinticuatro (24) horas o que exceda las cuarenta (40) horas por semana.

(4) Las disposiciones anteriores no se aplican a un conductor aéreo de excepción que realiza trabajo adicional según las Secciones 1 (h), (j) o (k) a continuación.

(5) Los empleados en los párrafos (2) y (3) anteriores tendrán derecho a todas las demás disposiciones en su Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda (como períodos de descanso, diferencial de turnos, ofertas para trabajos de tiempo completo y disposiciones de suspensión laboral, etc.).

(e) Horarios de inicio

Todos los conductores aéreos de tiempo completo y de medio tiempo, que tengan una asignación programada, deberán tener las horas de inicio publicadas la semana anterior. Los horarios de inicio pueden ajustarse con una notificación antes de que los empleados se presenten a trabajar.

(f) Períodos de descanso

(1) Los conductores aéreos de tiempo completo recibirán las mismas disposiciones para el almuerzo y/o los descansos que reciben los conductores regulares en su Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda Local.

(2) Esta disposición no pretende otorgar a los conductores aéreos de menos de ocho (8) horas o a los conductores aéreos con turnos combinados de menos de ocho (8) horas más de un (1) descanso, salvo que se estipule específicamente lo contrario en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda Local. Sin embargo, cualquier conductor aéreo de menos de ocho (8) horas (conductor aéreo de medio tiempo) o un conductor aéreo con turnos combinados de menos de ocho (8) horas (conductor aéreo de medio tiempo con turnos combinados) que sea despachado con ocho (8) horas o más recibirá el mismo período de descanso o almuerzo que el que se proporciona a los conductores de tiempo completo según el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

(g) Procedimiento de oferta

Los trabajos de conductor aéreo estarán sujetos a los procedimientos de ofertas apropiados en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

(h) Conductores aéreos de excepción

(1) El Empleador y la Unión reconocen que puede haber paquetes aéreos que no pueden ser entregados por el conductor regular de vehículos de reparto de paquetes de tiempo completo o los conductores aéreos programados enumerados en esta Sección. Por lo tanto, las partes acuerdan continuar con la práctica de permitir el uso de empleados de medio tiempo que hayan firmado la lista calificada de excepción o que hayan expresado por escrito su deseo de estar en la lista y que hayan sido certificados para entregar estos paquetes aéreos de excepción.

(2) A los empleados certificados en la lista de Conductores Aéreos de Excepción que no hayan trabajado más de cuarenta (40) horas en la semana laboral actual se les ofrecerá este trabajo por jerarquía.

(3) Los conductores aéreos de excepción no tendrán garantía y se les pagará solo por el tiempo trabajado haciendo entregas aéreas. En caso de que un empleado de medio tiempo trabaje más de ocho (8) horas en cualquier (1) período de veinticuatro (24) horas, se le compensará a razón de tiempo y medio (1-1/2) por todas las horas trabajadas más de ocho (8) horas a la tarifa de pago especificada en la Sección 6 a continuación.

(4) El Empleador no exigirá a ningún conductor aéreo de excepción que espere en un centro para recibir paquetes fuera de horario.

(i) Vehículos personales

Los conductores aéreos de excepción utilizarán los vehículos del Empleador siempre que sea posible. Se reembolsará a los conductores Aéreos de Excepción que utilicen sus vehículos personales según el límite del IRS correspondiente por milla por todas las millas recorridas para realizar el trabajo de conducción aérea, además de sus salarios de conductor aéreo. Cuando un empleado use su propio vehículo al servicio del Empleador y se vea involucrado en un accidente, el Empleador será responsable de los daños tanto al vehículo del empleado como al vehículo y/o propiedad de la otra persona, y proporcionará cobertura de seguro de responsabilidad civil.

(j) Trabajo en días feriados

Cuando sea necesario prestar el servicio aéreo en días feriados, se utilizará el siguiente procedimiento:

Artículo 40

(1) El Empleador deberá ofrecer este trabajo por orden de jerarquía a los conductores aéreos de tiempo completo que hayan trabajado al menos un (1) día esa semana antes de ofrecerlo a los conductores aéreos de medio tiempo.

(2) Cuando las necesidades de programación no puedan satisfacerse utilizando la disposición anterior, el Empleador tendrá derecho a obligar a los conductores aéreos de medio tiempo y luego a los conductores aéreos de tiempo completo a trabajar comenzando en orden inverso de jerarquía. Si después de agotar los pasos anteriores, las necesidades de programación aún no se satisfacen, el Empleador deberá ofrecer el trabajo en orden de jerarquía dentro de la categoría de conductor de reparto de paquetes. Si todavía se necesitan más conductores, se utilizará el concepto de orden inverso de jerarquía para los conductores de reparto de paquetes. Los conductores de vehículos de reparto de paquetes que trabajan en días feriados pueden solicitar por escrito una garantía de ocho (8) horas. Dicha solicitud por escrito deberá realizarse el último día hábil anterior al feriado. Todo el tiempo trabajado por estos conductores en un día feriado se pagará a la tarifa de feriados Suplementarios.

(3) La programación del trabajo de apoyo se revisará con la Unión Local antes del feriado. Si la Unión Local cree que el Empleador ha programado un número excesivo de empleados de apoyo, tendrá derecho a apelar directamente al Comité Nacional Aéreo. El Comité Nacional Aéreo revisará el horario y determinará si el Empleador ha programado un número excesivo de empleados de apoyo. Si el Comité Nacional Aéreo determina que el Empleador hizo trabajar a un número excesivo de empleados de apoyo, se les pagará tiempo doble por las horas trabajadas además de su pago de feriado.

(4) Los conductores aéreos y los empleados de apoyo programados en días feriados para garantizar el servicio aéreo al cliente, incluyendo el tiempo que realizan trabajos incidentales, recibirán tiempo normal por todas las horas trabajadas hasta ocho (8) horas además del pago de días feriados. Las disposiciones sobre horas extras se aplicarán si el empleado trabaja más de ocho (8) horas.

(5) Todos los conductores aéreos de oferta de medio tiempo que trabajen en días feriados recibirán una garantía de tres horas y media (3 ½).

(k) Trabajo aéreo en sábados o domingos

(1) Para realizar trabajos aéreos los sábados o domingos, el Empleador y la Unión reconocen la necesidad de conductores aéreos que no sean los programados regularmente. Los empleados calificados de medio tiempo que estén interesados en realizar este trabajo deberán notificarlo al Empleador, estar certificados y colocados en orden de jerarquía en una lista publicada de conductores aéreos calificados. Dicho trabajo se ofrecerá primero por orden de jerarquía a los empleados de la lista calificada que no hayan trabajado más de treinta y siete (37) horas en la semana actual. Este trabajo se ofrecerá entonces por orden de jerarquía a los empleados calificados de medio tiempo, independientemente de las horas trabajadas. Si aún no se pueden satisfacer las necesidades de programación y se necesitan empleados adicionales, el Empleador puede obligar a los empleados calificados de medio tiempo en orden inverso de jerarquía.

(2) A estos empleados se les pagará según la tarifa de pago regular del conductor aéreo de conformidad con la Sección 6 a continuación. El tiempo y medio (1-1/2) se pagará después de ocho (8) horas por día o después de cuarenta (40) horas por semana.

(3) Todo empleado que trabaje como conductor aéreo un sábado o domingo conforme a esta Sección tendrá una garantía de tres (3) horas.

(l) Las referencias en este Artículo a un conductor aéreo, de medio tiempo o completo, incluyen a los empleados que, de manera programada, realizan (1) solo trabajo de conducción aérea, o (2) trabajo de conducción aérea en combinación con otro trabajo de la unidad de negociación.

Sección 2. Caminantes Aéreos

(a) Los Caminantes Aéreos podrán entregar y/o recoger paquetes aéreos y no conducirán ningún vehículo que requiera permiso de conducir en el ejercicio de sus funciones.

(b) Los Caminantes Aéreos no se utilizarán para recoger o entregar paquetes terrestres.

(c) Los Caminantes Aéreos empezarán y terminarán la jornada en la zona en la que trabajen.

(d) Los Caminantes Aéreos tendrán garantizadas tres (3) horas diarias y dispondrán de un descanso retribuido de diez (10) minutos.

(e) La retribución de los Caminantes Aéreos se efectuará conforme a lo dispuesto en la Sección 6 siguiente.

Artículo 40

(f) Los Caminantes Aéreos recibirán todos los beneficios y condiciones de empleo de medio tiempo tal y como se indica en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente, incluido el derecho a optar a puestos de trabajo de tiempo completo. Un puesto de Caminante Aéreo se ofertará a los empleados actuales antes de cubrir dicho puesto con personal externo.

(g) La intención de esta Sección no es eliminar los actuales empleos aéreos de tiempo completo y/o los empleos combinados.

Sección 3. Operaciones de los centros y pasarelas aéreas

Los empleados que trabajen actualmente en los centros de operaciones y/o pasarelas aéreas existentes, o que hayan sido contratados para ello, seguirán trabajando con arreglo a los acuerdos actuales que cubren las operaciones de los centros de operaciones y pasarelas aéreas. A falta de acuerdo, se aplicará el Artículo 40, Sección 3. Sin embargo, si la Sección 3 no dice nada, se aplicará el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

(a) Semana laboral

(1) La semana laboral de los empleados de los centros y pasarelas aéreas consistirá en cinco (5) días cualesquiera en un período de siete (7) días.

(2) Los empleados de centros y pasarelas aéreas contratados con anterioridad al 1 de agosto de 1987 tendrán derecho a mantener la semana laboral existente en ese momento, si es que existe.

(b) Garantías diarias

Las garantías de tres (3) horas diarias se aplicarán siempre que sea posible. Además, las partes acuerdan que en las zonas que actualmente no cuentan con una garantía diaria, se aplicará el siguiente procedimiento: Si el ochenta por ciento (80 %) de los empleados que se presentan a un turno trabajan tres (3) o más horas durante treinta (30) días laborables dentro de un período de cuarenta y cinco (45) días, excepto en temporada alta, dicho turno tendrá derecho a una garantía de tres (3) horas. El Empleador también puede proporcionar una garantía diaria superior en la medida en que no contradiga las normas sobre horas extraordinarias del Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda aplicables. Las querellas relacionadas con esta cuestión se presentarán directamente al Comité Nacional Aéreo.

(c) Días festivos

(1) Cuando sea necesario operar un centro de operaciones aéreas y una pasarela en un día festivo, los empleados que trabajen cobrarán las horas extraordinarias además de la paga del día festivo si no es un día de trabajo programado para dichos empleados.

(2) Para los empleados que no tengan derecho a horas extraordinarias, como se ha indicado anteriormente, el día festivo será un día laborable normal.

(3) Se entenderá por día festivo el día en que se celebre a escala nacional.

(4) Las horas de inicio de estos días pueden diferir de las horas de inicio de la jornada laboral normal.

(d) Períodos de descanso: Los empleados de operaciones aéreas que estén cubiertos por una garantía diaria recibirán las mismas disposiciones de período de descanso que se describen en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

(e) Centros y pasarelas recién ampliados

Si una operación aérea se amplía o modifica y ya no puede funcionar eficazmente, el Empleador y la Unión se reunirán para elaborar las modificaciones necesarias, que estarían sujetas a la aprobación del Comité Nacional Aéreo.

(f) Jerarquía

(1) Los empleados de los centros y pasarelas aéreos trabajarán de acuerdo con una (1) lista de jerarquía dentro de cada operación, salvo mutuo acuerdo. Los empleados de medio tiempo contemplados en esta Sección gozarán de las mismas oportunidades que los puestos de tiempo completo descritos en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. Cuando dichos Acuerdos no digan nada o no sean claros, el Empleador y la Unión Local se reunirán y acordarán un método para ofrecer la oportunidad de empleo de tiempo completo.

(2) En los centros de operaciones y pasarelas aéreas que actualmente no cuentan con un procedimiento para reconocer la jerarquía de medio tiempo, los empleados de medio tiempo con uno (1) o más años de jerarquía podrán, por orden de jerarquía, cubrir vacantes permanentes en un turno diferente y/o cubrir vacantes permanentes entre la instalación de clasificación del aeropuerto y la rampa en todos los meses excepto noviembre y diciembre.

Artículo 40

El empleado podrá ejercer este procedimiento una vez al año.

(g) Horarios de inicio

Los horarios de inicio podrán ajustarse previa notificación, antes de que los empleados se presenten a trabajar, para hacerlos coincidir con la llegada y salida de paquetes.

(h) Ropa de lluvia

El Empleador proporcionará a todos los empleados de rampa exterior ropa de lluvia, que incluirá pantalones y camisetas. Los equipos de deshielo deberán ir provistos de overoles aislantes, guantes aislantes, botas y ropa de lluvia que sea lo suficientemente grande como para caber sobre los overoles aislantes.

(i) Pasarela aérea

Además del derecho de la Unión a organizar a los empleados en las pasarelas aéreas de la Compañía de acuerdo con la legislación aplicable, el trabajo realizado en las pasarelas aéreas será realizado por los miembros de la unidad de negociación de United Parcel Service de acuerdo con el siguiente procedimiento:

El Director de la Unión del Comité Nacional Aéreo notificará por escrito al Director de la Compañía del Comité Nacional Aéreo la posición de la Unión de que el trabajo en una pasarela determinada es apropiado para su conversión a trabajo realizado por miembros de la unidad de negociación de United Parcel Service. Una vez recibida la notificación, los Directores de la Unión y de la Compañía del Comité Nacional Aéreo se reunirán para revisar los detalles de la operación de la pasarela especificada, incluyendo, si es necesario, una inspección de la pasarela aérea. Para que los miembros de la unidad de negociación de United Parcel Service realicen el trabajo en una operación de pasarela/rampa aérea (incluyendo cualquier tipo de trabajo realizado en la rampa), deben cumplirse todos los criterios siguientes:

(1) La operación de pasarela aérea debe tener establecida una semana laboral de cinco (5) días con un mínimo de tres (3) horas de trabajo continuo en todos los turnos (excluyendo los períodos de descanso previstos en el Suplemento, Cláusula o Adenda correspondiente) para todos los empleados;

(2) Hay un mínimo de cuarenta (40) miembros potenciales de la unidad de negociación en la rampa;

(3) En la actualidad, la empresa posee, alquila o arrienda los equipos de rampa adecuados. Las disputas sobre el impacto económico de la capacidad de la Compañía para comprar, alquilar o arrendar el equipo de rampa necesario serán resueltas por los Directores del Comité Nacional Aéreo de la Unión y de la Compañía; y,

(4) La Compañía no tiene prohibido obtener permiso legal para operar en la rampa del aeropuerto por parte de la autoridad operativa de ese aeropuerto en particular.

Una vez que el Director de la Unión del Comité Nacional Aéreo haya notificado por escrito al Director de la Compañía del Comité Nacional Aéreo la posición de la Unión de que una determinada pasarela aérea es apropiada para la conversión de conformidad con los criterios estipulados en los puntos (1) a (4) anteriores, la Compañía acepta que la alteración o los cambios posteriores en los cuatro (4) criterios enumerados anteriormente, realizados por la Compañía, no se utilizarán como subterfugio para evitar la conversión.

El período de conversión no será superior a ciento veinte (120) días a partir de la fecha en que los Directores de la Unión y de la Compañía comprueben que se han cumplido los criterios indicados anteriormente.

La conversión completa de una pasarela aérea al trabajo que realizan los miembros de la unidad de negociación de United Parcel Service conforme a las disposiciones de esta Sección no se verá afectada por alteraciones o cambios posteriores en los criterios estipulados en los puntos (1) a (4) anteriores en cualquiera de dichas pasarelas aéreas convertidas.

La(s) ubicación(es) de pasarela(s) aérea(s) que utiliza(n) un proveedor representado por Teamster contratado por United Parcel Service no está(n) sujeta(s) a esta Sección.

Artículo 40

Sección 4. Horas de inicio para los conductores de traslado aéreo y alimentador aéreo

Debido a la naturaleza del negocio aéreo, los conductores regulares de trasladados aéreos y de alimentadores aéreos pueden tener horarios de inicio flexibles los lunes, viernes, sábados, domingos y/o días festivos para coincidir con las necesidades de las operaciones aéreas del Empleador.

Sección 5. Procedimiento de querellas

(a) Se nombrará un Comité Nacional Conjunto Aéreo con el fin de revisar continuamente el progreso de la expansión aérea y los problemas imprevistos que puedan surgir. Este Comité tendrá la autoridad para enmendar, alterar, añadir y eliminar disposiciones de este Artículo según lo considere necesario para promover los mejores intereses de los empleados y la operación aérea del Empleador.

(b) Todas las querellas, controversias y/o disputas relativas a la Operación Aérea estarán sujetas al procedimiento de querellas ordinario. Cualquier decisión dictada por un panel local, estatal o de zona que interprete el Artículo 40 no sentará precedente en ningún otro caso.

(c) Cualquier controversia relativa a la interpretación o aplicabilidad del presente Artículo, incluyendo los casos que se hayan estancado en el nivel inferior, se someterá a la resolución del Comité Nacional Conjunto Aéreo. Dicha resolución incluirá el derecho a someter el asunto a arbitraje de conformidad con el Artículo 8 Procedimientos. Las decisiones adoptadas de conformidad con la presente Sección serán definitivas y vinculantes para todas las partes.

Sección 6. Salarios

Todos los salarios por hora de los empleados cubiertos por el Artículo 40 se determinarán de conformidad con esta Sección, el Artículo 22 y el Artículo 41 donde se especifique.

(a) A los conductores aéreos de medio tiempo, incluyendo los conductores aéreos de excepción, se les pagará de la siguiente manera:

Inicio	\$23.00
Doce (12) meses	\$24.00

Veinticuatro (24) meses	\$25.00
Treinta y seis (36) meses	\$29.00
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa máxima

(l) Con vigencia desde el 1 de agosto de 2023, la tarifa anterior de \$33.94 por cuarenta y ocho meses (máxima) cambiará el 1 de agosto de cada año del Acuerdo para reflejar los aumentos salariales generales acordados.

(2) Los empleados de medio tiempo con jerarquía que ingresen a un trabajo de conductor aéreo de medio tiempo después de la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo comenzarán con la tarifa de jerarquía.

Los empleados de medio tiempo a los que se les otorgue un trabajo de conductor aéreo de medio tiempo programado recibirán un crédito progresivo de conformidad con lo siguiente: por cada cuatro (4) días en los que se realizó un trabajo aéreo excepcional en los dos (2) años inmediatamente anteriores a la adjudicación de la oferta, se otorgará un (1) mes de crédito de progresión. Además, si un conductor aéreo de medio tiempo ofertado es desplazado, retendrá su crédito de progresión según el párrafo (a.) por cualquier trabajo aéreo de excepción.

(b) A los conductores aéreos de tiempo completo se les pagará de la siguiente manera:

Inicio	\$23.00
Doce (12) meses	\$24.00
Veinticuatro (24) meses	\$25.00
Treinta y seis (36) meses	\$29.00
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa máxima

(1) Con vigencia desde el 1 de agosto de 2023, la tarifa anterior de \$35.94 (máxima) cambiará el 1 de agosto de cada año del Acuerdo para reflejar los aumentos salariales generales acordados.

(2) Los empleados de tiempo completo con jerarquía que ingresen a un trabajo de conductor aéreo de tiempo completo serán asignados de acuerdo con su jerarquía en la Compañía.

(c) Todos los conductores aéreos nuevos contratados de tiempo completo o medio tiempo se colocarán en la progresión correspondiente a los párrafos (a.) o (b.) anteriores. Todos los conductores aéreos de tiempo completo o medio tiempo existentes en progresión el 1 de agosto de 2023 se ubicarán en las nuevas progresiones en los párrafos (a.) o

Artículo 40

(b) anteriores, según corresponda. Los empleados de medio tiempo que presenten una oferta para un trabajo de conductor aéreo de tiempo completo cubierto por esta Sección entrarán en el rango de círculo rojo a su tarifa de salario actual hasta el momento en que la tarifa de progresión calculada establecida anteriormente exceda esa tarifa. La fecha de transferencia pasará a ser su fecha de inicio de tiempo completo a los efectos de la aplicación de la progresión establecida anteriormente. Un empleado de medio tiempo no perderá la protección del círculo rojo dispuesta por este párrafo como resultado de la transferencia de un trabajo de conductor aéreo de tiempo completo a otro trabajo de conductor aéreo de tiempo completo.

(d) Todos los conductores aéreos actuales de tiempo completo o medio tiempo que se encuentren fuera de la progresión en el acuerdo anterior recibirán los aumentos salariales generales previstos de conformidad con los Artículos 22 o 41, según corresponda.

(e) A los empleados en trabajos de menos de ocho horas con turnos combinados existentes o recién creados se les pagará la tarifa aérea de medio tiempo de acuerdo con el párrafo (a.) anterior por el trabajo de conductor aéreo y sus salarios normales de medio tiempo por las horas trabajadas en otras categorías de conformidad con el Artículo 22.

(f) A los empleados que están en trabajos de tiempo completo con turnos combinados existentes o que en lo sucesivo ingresan en un trabajo de tiempo completo con turnos combinados se les pagará la tarifa aérea adecuada de tiempo completo por el trabajo de conductor aéreo y la tarifa interna adecuada de medio tiempo por las horas trabajadas en otras categorías. Si un empleado no tiene una tarifa interna establecida, se le pagará la tarifa de medio tiempo adecuada de conformidad con su jerarquía en la Compañía.

(g) Los empleados en la lista de conductores aéreos excepcionales seguirán siendo clasificados en la progresión de conductor aéreo de medio tiempo en el párrafo (a.) anterior en función del tiempo que el empleado haya estado realizando trabajo aéreo de excepción. Los empleados con jerarquía que comiencen a realizar trabajos aéreos de excepción comenzarán con la tarifa de jerarquía. Los nuevos empleados de medio tiempo que se inscriban para realizar trabajos aéreos de excepción recibirán la tarifa de inicio en el párrafo (a.) anterior hasta que adquieran jerarquía.

(h) Los empleados de medio tiempo de los centros y pasarelas aéreas y los caminantes aéreos recibirán la tarifa de pago de medio tiempo correspondiente según lo establecido en el Artículo 22, Sección 5(a) o (b). Sin embargo, si a un empleado de medio tiempo se le otorga un trabajo de caminante aéreo, seguirá recibiendo su tarifa interna de conformidad con el Artículo 22.

Artículo 40

Los trabajos de tiempo completo en los centros y pasarelas aéreas se pagarán de conformidad con el Artículo 41, Sección 3, a menos que exista un acuerdo existente en virtud del Artículo 40, Sección 3 que establezca expresamente una tarifa de pago para tal categoría.

(i) Los empleados de operaciones aéreas que estén cubiertos por una garantía diaria recibirán las mismas disposiciones de período de descanso que se describen en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

(j) Después de la ratificación de este acuerdo, los empleados que realicen tareas de deshielo y empuje en los centros y pasarelas aéreas recibirán una prima por hora durante el turno en el que se realicen dichas tareas. Para tareas de deshielo la prima será de un dólar (\$1.00) por hora, para empuje la prima será de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora.

En un plazo de treinta (30) días desde la implementación del nuevo sistema de procesamiento de la nómina del Empleador, a más tardar el 1 de enero de 2026, se aplicará lo siguiente:

Los empleados que realicen tareas de carga k solo en aeronaves recibirán una prima de cincuenta centavos (\$0.50) por hora durante la duración del turno en el que se realicen dichas tareas.

ARTÍCULO 41. EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO

Sección 1. Aumentos salariales de tiempo completo

Todos los empleados de tiempo completo que hayan alcanzado la jerarquía a partir del 1 de agosto de 2023 recibirán los siguientes aumentos salariales generales por cada año contractual. El aumento salarial total para el año será el siguiente:

- 2023 dos dólares con setenta y cinco centavos (\$2.75)
- 2024 setenta y cinco centavos (\$0.75)
- 2025 setenta y cinco centavos (\$0.75)
- 2026 un dólar (\$1.00)
- 2027 dos dólares y veinticinco centavos (\$2.25)

Los empleados de tiempo completo que aún estén en progresión a la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo Maestro recibirán los aumentos contractuales anteriores.

Artículo 41

Se les pagará no menos de lo que les corresponde de conformidad con el Artículo 41, Sección 2 a continuación.

Sección 2. Progresión salarial de tiempo completo

(a) No obstante cualquier disposición en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, las progresiones establecidas en las Secciones 2(c) y 3 a continuación prevalecerán con respecto a cualquier empleado que ingrese a un trabajo de tiempo completo después del 1 de agosto de 2023 cubierto por esas Secciones.

(b) No se requerirá que ningún empleado complete una progresión de tiempo completo más de una (1) vez, incluso si se transfiere entre trabajos de tiempo completo, excepto como se establece en este párrafo. La única excepción es cuando a un empleado se le otorga un trabajo de conductor de vehículos de reparto de paquetes o alimentador y no ha tenido previamente un trabajo de tiempo completo que incluya tareas de conducción. En tal caso, el empleado tendrá una tarifa de adaptación igual a la tarifa de salario actual del empleado hasta seis (6) meses a partir de la fecha en que el empleado ingresó al trabajo. El empleado entonces irá a la tarifa máxima vigente. Un conductor aéreo de medio tiempo que haya completado la progresión del Artículo 40 presenta una oferta para un trabajo interno de tiempo completo y luego un trabajo de conductor en un plazo de dos (2) años tendrá el mismo período de rodaje.

(c) La progresión para los empleados que ingresan a un trabajo de conducción de vehículos de reparto de paquetes, alimentador u otro trabajo de tiempo completo (que no sea un trabajo aéreo, el Artículo 43 o un trabajo cubierto por las Secciones 3 o 5 a continuación) después del 1 de agosto de 2023 será como sigue:

Inicio	\$23.00
Doce (12) meses	\$24.00
Veinticuatro (24) meses	\$25.00
Treinta y seis (36) meses	\$30.75
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa máxima

Los empleados de medio tiempo en la nómina al 31 de julio de 2023 que posteriormente sean promovidos a un empleo de tiempo completo en virtud de este párrafo entrarán en el rango de círculo rojo hasta el momento en que la tarifa de progresión calculada exceda esa tarifa. La fecha de transferencia pasará a ser su fecha de inicio de tiempo completo para los efectos de la aplicación de la progresión anterior.

Artículo 41

Si un empleado de medio tiempo presenta una oferta para un puesto de tiempo completo y la tarifa máxima de la categoría es menor que su tarifa actual, el empleado será colocado inmediatamente en la tarifa máxima de la nueva categoría.

Esta Subsección sustituirá cualquier disposición en sentido contrario en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda.

Las progresiones en esta subsección se aplicarán a los empleados de tiempo completo que pueden haber tenido progresiones separadas en sus Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas, incluyendo, entre otros, UPS CSI.

Los empleados en la progresión del Artículo 41 Sección 2(c) en el Acuerdo anterior a partir de la fecha de ratificación se ubicarán en la nueva progresión anterior.

Sección 3. Salarios internos de tiempo completo

Las tarifas de esta Sección no se aplicarán a ningún trabajo interno de tiempo completo garantizado en el Artículo 22, Sección 2 creado antes del 1 de agosto de 1997. En cambio, para los empleados que ingresan a esos trabajos, se aplicará el Artículo 41, Sección 2 (c) anterior.

Los empleados de medio tiempo cuyas tarifas sean más altas que las que se establecen a continuación y que presenten una oferta para un trabajo interno de tiempo completo cubierto por esta Sección recibirán su salario interno actual más los aumentos salariales generales.

Otros empleados de medio tiempo que presenten una oferta para un trabajo interno de tiempo completo cubierto por esta Sección entrarán en el rango de círculo rojo a su tarifa de salario actual hasta el momento en que la tarifa de progresión calculada que se establece a continuación supere esa tarifa. La fecha de transferencia pasará a ser su fecha de inicio de tiempo completo a los efectos de la aplicación de la progresión que se estipula a continuación. Un empleado de medio tiempo no perderá la protección del rango de círculo rojo dispuesta por este párrafo como resultado de la transferencia de un trabajo interno de tiempo completo a otro trabajo interno de tiempo completo.

Inicio	\$23.00
Doce (12) meses	\$24.00
Veinticuatro (24) meses	\$25.00
Treinta y seis (36) meses	\$28.00
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa máxima

Artículo 41

La Tarifa Máxima será de \$35.94 más los aumentos salariales generales previstos en la Sección 1 anterior.

Los empleados que se encuentren en progresión a la fecha de ratificación se ubicarán en la progresión anterior. Cuando se complete la progresión para estos empleados, se colocará al empleado en la tarifa máxima actual en ese momento y, a partir de entonces, será elegible para recibir los aumentos salariales generales a partir de la próxima fecha especificada en el Artículo 41, Sección 1.

A los empleados de tiempo completo que presenten una oferta para un trabajo interno de tiempo completo cubierto por esta Sección se les pagará de conformidad con su fecha de jerarquía de tiempo completo. A los empleados de tiempo completo con cuatro (4) o más años de jerarquía de tiempo completo que presenten una oferta para un trabajo interno de tiempo completo se les pagará la tarifa actual máxima de la categoría.

La progresión anterior también se aplicará a los trabajos internos de tiempo completo dentro de UPS CSI, no obstante cualquier Adenda correspondiente.

Sección 4. Empleados de tiempo completo de UPS CSI TCI y Challenge Air Cargo

Los empleados de tiempo completo de UPS CSI, TCI y Challenge Air Cargo recibirán el aumento salarial general en las fechas establecidas en el Artículo 41, Sección 1.

Sección 5. Progresión de mecánicos

La progresión para los empleados que ingresen a un trabajo de mecánico después del 1 de agosto de 2023 será la siguiente:

Tarifa Máxima Actual	
Inicio:	85 %
Doce (12) meses	Tarifa Máxima

Los mecánicos en progresión el 1 de agosto de 2023 se ubicarán en la progresión anterior.

ARTÍCULO 42. UNIFORMES

A partir del 1 de mayo de 1994, se proporcionarán pantalones cortos de uniforme como opción para los conductores de reparto y de alimentadores sin costo alguno para el empleado. Dichos pantalones cortos sólo se podrán usar de conformidad con las normas de uniformidad y apariencia establecidas por el Empleador.

ARTÍCULO 43. SERVICIOS ESPECIALES

Sección 1. Protección laboral

Ocasionalmente, el Empleador debe ofrecer nuevos servicios especiales de primera calidad a sus clientes con el fin de proteger los puestos de trabajo existentes y promover el objetivo mutuo de aumentar el número de puestos de trabajo de la unidad de negociación. El Empleador utilizará empleados de la unidad de negociación para realizar el trabajo de movimiento de alimentadores de dichos nuevos servicios especiales, trabajo que se considerará como de la unidad de negociación. Las disposiciones del presente Artículo también se aplicarán a todos los paquetes trasladados por avión y al servicio “pares de ciudades” del Empleador, cuando sea necesario que el Empleador implemente el servicio para hacer frente a su competencia. Ningún conductor de alimentador será suspendido o desplazado de una categoría de alimentador como resultado directo de cualquier disposición de este Artículo.

En la implementación de estos nuevos servicios especiales, el Empleador utilizará las siguientes opciones para completar el movimiento en tierra de los paquetes de los clientes en el siguiente orden:

- (1) Si la red de alimentador existente del Empleador puede satisfacer las necesidades de tiempo y servicio del Empleador, esa red se utilizará primero.
- (2) Cuando la red de alimentadores existente no satisfaga adecuadamente las necesidades de tiempo y servicio del Empleador, éste acuerda establecer una nueva clasificación de conductor, que se denominará conductor de servicios especiales. Este conductor se utilizará normalmente para mover cargas hacia y desde centros terrestres y aéreos que estén a más de doscientas cincuenta (250) millas de distancia. Siempre que sea posible, el conductor empezará aproximadamente a la misma hora cada día y hará dos (2) viajes de ida y vuelta por semana a un lugar de clasificación programado. Dicho trabajo debe proporcionar al conductor una semana laboral mínima de cuatro (4) días.

Artículo 43

Las prestaciones ofrecidas serán las de los conductores de alimentadores regulares de tiempo completo. El conductor tendrá la oportunidad de trabajar diez (10) horas diarias cuatro (4) días a la semana. Los conductores también dispondrán de alojamiento y servicio de traslado al destino de salida. Cuando se creen puestos de trabajo que tengan menos de diez (10) horas de trabajo, el conductor de servicios especiales cobrará la tarifa de alimentador y se le permitirá trabajar localmente en la ciudad de origen o de destino para completar su jornada laboral. En lo que respecta a los conductores de servicios especiales, dado que algunos centros trabajan los viernes y otros los domingos, el Empleador puede trasladar las cargas del quinto (5.^o) día mediante un TOFC de conformidad con el Artículo 26.

(3) Si el Empleador no puede satisfacer sus necesidades de tiempo y servicio conforme a los puntos (1) y (2) anteriores, el Empleador tendrá derecho a proponer el uso de equipos dormitorio de la unidad de negociación a las Uniones Locales y al Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales según se estipula en la Sección 4 más adelante. Los salarios y demás condiciones económicas de empleo de dichos equipos dormitorio serán los que se estipulan a continuación.

Sección 2. Operaciones de equipos dormitorio

El Empleador puede utilizar subcontratistas para nuevos contratos personalizados por períodos de inicio razonables. En ningún caso dicho período de puesta en marcha podrá exceder de treinta (30) días. Cualquier uso de esta disposición deberá ser revisado y aprobado por el Director de la Unión del Comité de Servicios Especiales.

(1) Ofertas y distancia recorrida

(a) Los recorridos de cabina dormitorio aprobados de conformidad con las disposiciones del Artículo 43 se publicarán y los empleados podrán presentar una oferta para dichos recorridos de conformidad con los procedimientos de oferta establecidos en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. No se obligará a ningún empleado con jerarquía a conducir en un recorrido de cabina dormitorio salvo que se disponga lo contrario en sus Reglas de Trabajo de Alimentador o en la práctica de la Unión Local. Si una vez agotado el proceso de oferta, los nuevos puestos/vacantes no han sido cubiertos, se aplicará el siguiente procedimiento. Estos trabajos se ofrecerán a otras instalaciones dentro de la jurisdicción de la Unión Local que tengan conductores de alimentador calificados suspendidos, desplazados o que no tengan una oferta dentro de la categoría de alimentador, antes de contratar personal externo.

Para ser elegible para transferir y llenar estos nuevos trabajos/vacantes, el empleado debe estar calificado en el momento en que se ofrece el trabajo. Cualquier empleado que se transfiera de otra instalación de conformidad con este párrafo tendrá su jerarquía determinada por el Suplemento, Cláusula Adicional, Adenda o acuerdos/práctica de la Unión Local correspondientes. El empleado conservará los beneficios (p. ej., vacaciones, licencia por enfermedad, feriados, etc.) de acuerdo con la duración del servicio del empleado. Si ningún empleado llena estos nuevos puestos/vacantes, la Compañía contratará personal externo. Los conductores externos contratados para cubrir trabajos abiertos de dormitorio no serán elegibles para presentar una oferta para trabajos nuevos/vacantes por un período de dieciocho (18) meses. A un conductor senior que presenta una oferta con éxito para un recorrido de cabina dormitorio se le permitirá seleccionar a su respectivo compañero de equipo de cabina dormitorio sin tener en cuenta la jerarquía, siempre que el conductor seleccionado como compañero haya reconocido su acuerdo por escrito, antes de dicha oferta, para aceptar dicha asignación de conducción de recorrido de cabina dormitorio permanente y siempre que el socio seleccionado posea las calificaciones requeridas.

(b) No habrá operaciones de dos (2) personas en recorridos con cargas de menos de quinientas cincuenta (550) millas de ida en el primer tramo. Todos los conductores de ofertas y cobertura recibirán un tiempo libre razonable en su centro de origen. A cada conductor de equipo se le garantizará al menos cuarenta (40) horas de pago por semana.

(2) Equipo de conductores

Una vez que se establecen los equipos de conductores, se entiende que no deben separarse a menos que el Empleador, la Unión Local y el equipo de conductores involucrado lo acuerden mutuamente, excepto en caso de emergencia o reducción de personal. Solo se permitirán dos (2) conductores en el equipo de cabina dormitorio a la vez, excepto en un (1) caso de emergencia, fuerza mayor o cuando se ponga en funcionamiento un nuevo tipo de equipo.

(3) Provisión de transporte y alojamiento

El Empleador deberá proporcionar alojamiento cómodo e higiénico en todos los casos en que se requiera que un empleado tome un período de descanso fuera de su centro de origen. Se deben proporcionar habitaciones de hotel con aire acondicionado. Las habitaciones de hotel deben estar equipadas con persianas o cortinas o estar adecuadamente oscurecidas durante el día. No habrá literas ni camas dobles y ambos conductores tendrán derecho a una habitación. Todo el alojamiento de los conductores del equipo debe mantenerse en base a un (1) conductor por habitación.

Artículo 43

En circunstancias inusuales en las que el Empleador no pueda proporcionar un alojamiento satisfactorio, se le pagará al empleado cien dólares (\$100.00) por cada período de descanso; excepto cuando el alojamiento no esté disponible a dicha cifra y sea necesario que el conductor pague más de cien dólares (\$100.00), recibirá el reembolso del costo real de la habitación.

El Empleador proporcionará transporte hacia y desde el transporte público más cercano, cuando haya un retraso irrazonable, en un centro lejos del de origen, siempre que no haya transporte público disponible en las inmediaciones y siempre que esta disposición no se aplique cuando el conductor puede utilizar el equipo de la compañía para el transporte.

Todo el tiempo de espera para el transporte proporcionado por el motel/hotel y/o la espera para que haya un dormitorio disponible se pagará a la tarifa de pago por hora.

(4) Comité de salud y seguridad

Las partes mantendrán un ambiente de trabajo seguro y saludable en las operaciones de equipo dormitorio. Las partes acuerdan establecer un comité compuesto por cuatro (4) miembros cada uno para revisar los aspectos de comodidad y/o seguridad de los camarotes relacionados con el viaje. Dicho comité se reunirá por mutuo acuerdo de los Codirectores en cuanto a la hora y el lugar. El comité consultará con los representantes correspondientes de los fabricantes de equipos y/u otros expertos en este tema que estén disponibles. La intención del comité es identificar cualquier problema con los aspectos de comodidad y/o seguridad de los camarotes que puedan existir, y a través de sus deliberaciones con los fabricantes y/u otros expertos, desarrollar formas y medios para corregir tales situaciones. Cualquier disputa será referida al Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales.

(5) Equipo dormitorio

Los equipos recién comprados cumplirán con las siguientes especificaciones:

(a) Las dimensiones interiores mínimas de los camarotes serán:

Longitud: 79/80 pulgadas

Ancho: 36 pulgadas

Altura: 24 pulgadas

Se entiende que se permite una “tolerancia de error de fabricación” de una pulgada (1’’), siempre que las especificaciones originales se ajusten a las dimensiones recomendadas anteriormente.

(b) Los camarotes estarán equipados con controles y unidades individuales de calefacción y aire acondicionado. No se activarán los apagados automáticos de ralentí a menos que lo exija la ley. Si esto ocurre, la Unión Local afectada puede, caso por caso, apelar a los directores del Comité del Artículo 43 para su resolución.

(c) Las correas de sujeción para literas/hebillas de red en el equipo para dormitorio se montarán en el lado de la entrada del camarote.

(d) El equipo dormitorio deberá estar equipado con una ventana eléctrica en el lado del pasajero de la cabina que sea operable desde el lado del conductor de la cabina.

El equipo alquilado debe ser compatible con las especificaciones anteriores y cumplir con todos los reglamentos del DOT. Cualquier variación será revisada con el Director de la Unión del Artículo 43.

(6) Dieta

A cada empleado se le permitirán gastos de viaje en el monto de cuarenta y cinco dólares (\$45.00) por cada mil (1000) millas recorridas.

(7) Tiempo de retraso

Es la intención de las partes compensar al conductor por todo el tiempo de retraso justificado, como esperar cargas tardías, trabajos no programados en la propiedad, retrasos por accidentes o averías en el equipo de la carretera. Cualquier disputa será referida al Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales.

Artículo 43

(8) Conducción en solitario

No se permitirá la conducción en solitario en operaciones de cabina dormitorio, excepto en casos de emergencia. En caso de emergencia en que se utilice un (1) conductor para completar un viaje con cabina dormitorio, el conductor así utilizado recibirá la tarifa de pago por distancia recorrida completa por milla unitaria recorrida, además de todas las demás compensaciones previstas en el presente documento. En los casos de conducción de emergencia en solitario de tal duración que sea necesario un período de descanso, se proporcionará al conductor, además, el costo del alojamiento para dicho período de descanso.

(9) Pago de escalas

En caso de que se requiera que un conductor tome un período de descanso durante cualquier

(1) viaje de ida y vuelta fuera de su centro de origen, el conductor será compensado a su tarifa de pago por hora regular por todas las horas posteriores a las primeras ocho (8) horas de la escala.

(10) Determinación de la distancia recorrida

A los conductores de equipo dormitorio se les pagará por las millas programadas que conduzcan, punto a punto sobre las rutas recorridas. El método de medición de la distancia recorrida en virtud de esta disposición será el mapeo de Microsoft Streets and Trips o un software sucesor similar.

(11) A todos los empleados que ingresen después del 1 de agosto de 2023 en una categoría laboral pagada según una tarifa por distancia recorrida que aún no hayan completado una progresión de tiempo completo se les pagará una tarifa de progresión igual a lo siguiente:

Progresión	Individual	Doble	Triple
Inicio	0.6370	0.6504	0.6639
12 meses	0.6473	0.6611	0.6747
24 meses	0.6866	0.7012	0.7158
36 meses	0.7465	0.7623	0.7781
48 meses	TARIFA MÁXIMA		

Los conductores en progresión en el momento de la ratificación de este Acuerdo mantendrán la progresión de cuatro (4) años a la Tarifa Superior y serán asignados a las tarifas de progresión anteriores.

Artículo 43

(12) El trabajo por hora realizado al principio o al final de un recorrido por distancia recorrida se pagará a la tarifa de uno y medio (1 1/2) por hora de alimentador correspondiente o la tarifa de pago de prima correspondiente al Acuerdo Suplementario del conductor.

(13) Todos los tractores deberán tener la tecnología PrePass instalada tan pronto como sea viable y deberá mantenerse en buen estado de funcionamiento.

Sección 3. Tarifas por distancia recorrida

A los conductores del Servicio Especial se les pagarán los centavos por milla que se muestran a continuación por todas las millas recorridas. Los equipos dormitorio recibirán una prima de dos (2) centavos por milla sobre la tarifa por distancia recorrida correspondiente y dividirán equitativamente la tarifa correspondiente.

Las tarifas por distancia recorrida establecidas a continuación entrarán en vigencia el 1 de agosto para cada uno de los años contractuales especificados. Los aumentos totales para cada año darán como resultado las siguientes tarifas por distancia recorrida:

Tarifa máxima	Individual	Doble	Triple
2023	1.0148	1.0361	1.0577
2024	1.0320	1.0537	1.0757
2025	1.0492	1.0713	1.0937
2026	1.0721	1.0947	1.1176
2027	1.1237	1.1474	1.1714

Sección 4. Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales

El Empleador y la Unión acuerdan establecer un Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales compuesto por cuatro (4) representantes de la Unión y cuatro (4) representantes del Empleador. Este Comité se reunirá al menos trimestralmente o previa solicitud del Director de la Unión (quien será designado por el Presidente General de la Unión) o del Director del Empleador.

En caso de que el Empleador proponga implementar un recorrido por distancia recorrida con escalas, un recorrido con equipo dormitorio o de par de ciudades (giro por distancia recorrida) de conformidad con las disposiciones de la Sección 1 anterior, el recorrido primero debe ser revisado y aprobado por el Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales. Dicha aprobación no se denegará injustificadamente.

Artículo 43

No se implementará tal adaptación sin la aprobación del Director de la División de Paquetes y Paquetes Pequeños o el representante del Presidente General. La aprobación no se denegará injustificadamente.

El Comité también revisará el cumplimiento por parte del Empleador de las disposiciones de este Artículo e informará y recomendará mejoras o modificaciones en la implementación y operación de los conductores de servicio especial y de equipos dormitorio.

Artículo 43

Directrices de servicios especiales para conductores por distancia recorrida con escalas, par de ciudades y equipos dormitorio de UPS

TEAMSTERS/UNITED PARCEL SERVICE

ARTÍCULO 43: COMITÉ DE SERVICIOS ESPECIALES

Directrices para conductores por distancia recorrida con escalas, par de ciudades y equipos dormitorio de UPS

1. Ningún conductor de alimentador será suspendido o desplazado de la Categoría de Alimentador como resultado directo de la implementación de un Trabajo de Servicio Especial.
2. Si la Red de Alimentador existente del Empleador puede satisfacer las necesidades de tiempo y servicio del Empleador, esa red se utilizará primero.

En caso de que el Empleador proponga implementar un recorrido por distancia recorrida con escalas, un recorrido con equipo dormitorio o de par de ciudades (giro por distancia recorrida) de conformidad con las disposiciones de la Sección 1 anterior, el recorrido primero debe ser revisado y aprobado por el Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales. Dicha aprobación no se denegará injustificadamente.

Artículo 43

No se implementará tal adaptación sin la aprobación del Director de la División de Paquetes o el representante del Presidente General.

La aprobación no se denegará injustificadamente.

Cualquier recorrido que haya sido aprobado y se modifique, dicho cambio debe revisarse y aprobarse de conformidad con el proceso anterior. Después de la reoptimización de la red, el Comité revisará el cumplimiento por parte del Empleador con las disposiciones de este Artículo e informará y recomendará mejoras o modificaciones en la implementación y operación de todos los recorridos por distancia recorrida, servicio especial y recorridos con equipo dormitorio.

A los conductores de par de ciudades (giro por distancia recorrida) se les pagará por las millas reales recorridas entre las instalaciones seleccionadas de UPS que están separadas por más de 250 millas.

Los conductores de par de ciudades (giro por distancia recorrida) se programarán para 5 días hábiles, como se describe en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente

A los conductores de escalas se les pagará por las millas reales recorridas entre las instalaciones seleccionadas de UPS, que generalmente están separadas por más de 500 millas.

Los trabajos por distancia recorrida que no estén programados para igualar diez (10) horas de pago se completarán con el trabajo de alimentador local por hora en el siguiente orden:

1. Trabajo de alimentador local o CPU/TDP en el centro de origen.
2. Turno de trabajo en el lugar de trabajo de origen.
3. Los trabajos con escalas que no estén programados para igualar diez (10) horas por día, pueden complementarse con un día adicional de trabajo a la tarifa por hora regular en un esfuerzo por proporcionar cuarenta (40) horas de trabajo por semana. Cuando esto ocurra, el trabajo con escalas no estará sujeto al requisito de proporcionar trabajo por hora equivalente a diez (10) horas de pago.
4. El trabajo local de destino será la última consideración.

Artículo 43

Los días feriados, los feriados personales, los días de licencia por enfermedad, la licencia por funeral y el servicio de jurado para los conductores de par de ciudades (giro por distancia recorrida), de escalas y de equipos dormitorio se pagarán de conformidad con el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. Los conductores de escalas y de equipos dormitorio serán compensados por no menos de cuarenta (40) horas de trabajo en una semana laboral de feriado.

Estos días feriados se pagarán a diez (10) horas de pago de tiempo continuo para los conductores por distancia recorrida que están programados cuatro (4) días a la semana, diez (10) horas al día si el día feriado cae en un día en que el empleado normalmente está programado para trabajar. Cuando el feriado caiga en un día no programado, se pagará al empleado de conformidad con el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

Cuando se requiere que los conductores de par de ciudades (giro por distancia recorrida), de escalas y de equipos dormitorio trabajen en un feriado, se pagará al conductor a la tarifa de feriado correspondiente según el Suplemento, la Cláusula Adicional o la Adenda correspondiente.

Los trabajos de par de ciudades (giro por distancia recorrida), con escalas y con equipo dormitorio se ofertarán entre los trabajos de alimentador de origen regular según los procedimientos y las reglas de trabajo locales. Los trabajos que no se seleccionen en el orden normal de jerarquía de arriba hacia abajo se asignarán de abajo hacia arriba según las reglas de trabajo locales normales. Según el Artículo 43, Sección 2(1)(a).

Se realizarán esfuerzos para preconectar el par de ciudades (giro por distancia recorrida), las unidades de tractor/remolque del conductor de equipos dormitorio y de escalas en el origen local tanto al inicio como al final del recorrido en una ubicación regular en el lote.

La inspección previa y posterior al viaje, la salida y la llegada formarán parte de la tarifa por distancia recorrida correspondiente.

“Es la intención de las partes compensar al conductor por todo el tiempo de retraso justificado, como esperar cargas tardías, trabajos no programados en la propiedad, retrasos por accidentes o averías en el equipo de la carretera. Cualquier disputa será referida al Comité Conjunto de Servicios Especiales”. A menos que la gerencia autorice lo contrario, los retrasos comenzarán a la hora de salida programada.

Artículo 43

A los conductores por distancia recorrida no se les paga por los retrasos en el tráfico cuando la distancia recorrida se registra dentro del retraso, excepto en los siguientes casos: En las carreteras principales, los retrasos en el tráfico comenzarán cuando la velocidad de un conductor por distancia recorrida se reduzca a una parada completa y luego el conductor continúe moviéndose a una velocidad inferior a quince (15) millas por hora. El retraso continuaría hasta que el tractor alcance una velocidad de quince (15) millas por hora durante al menos un (1) minuto consecutivo. Los retrasos en el tráfico deben ser de quince (15) minutos o más y se reembolsarán hasta el primer minuto.

Se entiende que, en casos de retrasos extremos en el tráfico, el pago por retraso no se denegará injustificadamente.

Si bien esta sección claramente da derecho a los Conductores de Equipo a ser resarcidos por todo el tiempo de retraso justificado, como la espera de cargas demoradas, este texto se aplica solo a los recorridos planificados de la cabina dormitorio que se han otorgado a través de la disposición complementaria, cláusula adicional o adenda correspondiente.

Cuando los recorridos con equipo dormitorio requieren tiempo de espera en el punto más lejano, dicho tiempo de espera puede no ser pagado, pero no debe exceder una (1) hora.

Al conductor se le pagará a partir de la hora de llegada real en la medida en que una llegada anticipada no sea culpa del conductor. Cada llegada al domicilio de origen restablecerá el punto más lejano, pero en ningún caso un equipo tendrá más de una (1) hora total sin pagar en los puntos más lejanos en una semana, excepto según lo dispuesto a continuación.

Al llegar al punto más lejano, la Compañía tendrá la opción de proporcionar un alojamiento adecuado durante el tiempo de espera. Los conductores a los que se les proporcione alojamiento estarán en un estado sin pago que no exceda las ocho (8) horas o hasta que la Compañía los vuelva a poner en servicio.

La Compañía podrá programar un máximo del diez por ciento (10 %) del total de equipos dormitorio de la red aprobados a nivel nacional hasta diez (10) horas en estado no remunerado en el punto más lejano. La Compañía no creará innecesariamente este tipo de recorridos ni los programará excesivamente en ninguna (1) Unión Local. Además, la Compañía debe tener un propósito comercial específico para programar dicho recorrido y seguir el proceso de aprobación establecido en las Directrices del Artículo 43 sobre cualquier recorrido recién creado a partir del 27 de marzo de 2013.

Artículo 43

El tiempo de espera en las paradas intermedias se manejará de conformidad con el suplemento, cláusula adicional o adenda local correspondiente.

Los retrasos de quince minutos o más se pagarán desde el primer minuto, a la tarifa de alimentador local por hora correspondiente tanto para los conductores de equipo como para los conductores individuales que estén en un recorrido con escalas.

El tiempo de “encadenamiento” se pagará tanto a los conductores de equipo como a los conductores individuales que estén en un recorrido con escalas en los estados donde se requiera.

A los conductores de par de ciudades (giro por distancia recorrida), de escalas y de equipos dormitorio se les pagará la tarifa por hora de alimentador correspondiente después de que ocurra un desvío desde el punto de salida de la carretera principal a la instalación y de regreso a la carretera principal. Cualquier redespacho de este tipo no desplazará ningún trabajo de alimentador ofertado.

Determinación de la Distancia Recorrida:

A los conductores de equipos dormitorio se les pagará por las millas programadas que conduzcan, punto a punto, en las rutas recorridas. El método de medición de la distancia recorrida en virtud de esta disposición será el mapeo de Microsoft Streets and Trips o un software sucesor similar. Si ocurre una extensión o desvío, a los conductores se les pagarán las millas programadas utilizando la misma metodología que la anterior.

El combustible y el lavado se manejarán de la siguiente manera:

Habrá una asignación establecida para combustible/lavado de treinta (30) minutos cuando se programe un evento de abastecimiento de combustible en una instalación que no sea de UPS o se requiera en una situación de emergencia.

Sin embargo, cuando los equipos dormitorio están programados para repostaje/lavado en instalaciones de UPS que no sean las designadas como paradas intermedias, aquellas paradas que utilizan un área de espera fuera de las instalaciones, el retraso de repostaje/lavado comenzará en el momento de desacoplamiento y terminará cuando el reacoplamiento se ha completado. Si es necesario desacoplar y volver a acoplar dentro de una instalación, se le comenzará a pagar a un equipo al ingresar a la instalación y terminará al salir. Si no es necesario desacoplar, a los equipos se les pagará una asignación fija para combustible/lavado de cuarenta (40) minutos.

Desvío:

Un desvío ocurre cuando un equipo dormitorio se desvía de su ruta programada debido al clima, el cierre de la carretera, un accidente, etc. Cuando un equipo es desviado a otras carreteras comparables, las millas adicionales del equipo serán compensadas según la tarifa de pago por distancia recorrida correspondiente. Si se desvía a un conductor por distancia recorrida a una carretera principal no comparable, se le pagará según la tarifa de pago por hora correspondiente.

Extensión:

Una extensión ocurre cuando una excepción, como inclemencias del tiempo, una avería, un retraso en el tráfico, etc., requiere que un equipo dormitorio se extienda más allá de su punto más lejano. Estas millas se pagarán a la tarifa de pago por distancia recorrida regular.

El servicio de traslado a un hotel sanitario y los gastos de alojamiento serán pagados o proporcionados por el Empleador.

Se entiende que se seguirá aplicando el texto suplementario con respecto a las carreteras intransitables. Si los conductores por distancia recorrida extraen dobles en cualquier parte de su día, se les pagará la tarifa de dobles por todo el día. Los remolques dobles de cuarenta (40) pies se clasificarán igual que los triples.

Para los conductores de equipos dormitorio, la mayor cantidad de remolques realmente arrastrados se utilizará para compensar todos los tramos desde el domicilio hasta el regreso al domicilio. Cada turno en el domicilio restablecerá la tarifa de compensación del remolque.

Las tarifas salariales correspondientes se enumeran en el Artículo 43 y se aplican a todos los conductores.

En caso de que se ofrezca trabajar a los conductores de par de ciudades (giro por distancia recorrida), de escalas y de equipos dormitorio por distancia recorrida para trabajar en un día libre programado regular de su semana laboral, se aplicará lo siguiente:

1. A los conductores por distancia recorrida que trabajan en sus días libres se les pagará la tarifa de pago de la prima de alimentador correspondiente a su Acuerdo Suplementario.

Artículo 43

2. Conductores por distancia recorrida programados para cuatro (4) recorridos a diez (10) horas por día: cuando los conductores trabajen en la quinta (5.^a) jornada, se les pagará la tarifa de pago de prima correspondiente a su Acuerdo Suplementario para el sexto (6.^o) día de trabajo.
3. Conductores por distancia recorrida programados para cuatro (4) recorridos a diez (10) horas por día: cuando los conductores trabajen en la sexta (6.^a) jornada, se les pagará la tarifa de pago de prima correspondiente a su Acuerdo Suplementario para el séptimo (7.^o) día de trabajo.
4. A los conductores de equipos dormitorio que trabajen en su primer (1.^{er}) día libre programado se les pagará a la tarifa de pago de prima correspondiente como un sexto (6.^o) día de trabajo de conformidad con su Acuerdo Suplementario. Cualquier día subsiguiente trabajado a partir de entonces dentro de su semana laboral programada se pagará como un séptimo (7.^o) día de trabajo de conformidad con su Acuerdo Suplementario.

Un conductor de equipos dormitorio y escalas de servicio especial iguala en cuatro (4) días a los mismos beneficios que un conductor por hora de cinco (5) días.

El trabajo por hora realizado al principio o al final de un recorrido por distancia recorrida se pagará a la tarifa de uno y medio (1 ½) por hora de alimentador correspondiente o la tarifa de pago de prima correspondiente al Acuerdo Suplementario del conductor. Esto incluiría recorridos por distancia recorrida que pueden tener múltiples comienzos y finales en el domicilio de origen.

Las dietas cubrirán el costo de las duchas; sin embargo, cuando sea viable y posible, UPS proporcionará una ducha en la instalación de destino.

El costo de las tarifas de puentes, autopistas, autovías y estaciones de pesaje será pagado por el Empleador.

A cada conductor se le entregarán dos (2) sábanas, dos (2) fundas de almohada y una (1) manta cada año, teniendo en cuenta, sin embargo, que si un conductor solicita un juego de sábanas, fundas de almohada y mantas de reemplazo debido a que el material se ha desgastado antes de un (1) año, UPS no denegará dicha solicitud injustificadamente. Los conductores pagarán el servicio de lavandería.

Artículo 43

Los recorridos por distancia recorrida planificados deben ofertarse con días de trabajo y días libres designados (es decir, recorridos de cuatro días y recorridos de cinco días).

A los conductores por distancia recorrida se les pagará la tarifa de pago por distancia recorrida correspondiente por todas las millas recorridas.

Cada conductor de equipos dormitorio recibirá una dieta de cuarenta y cinco dólares (\$45.00) por cada mil (1000) millas recorridas. Las millas recorridas por debajo de mil (1000) cada semana laboral se ajustarán dentro de un período de treinta (30) días. Por ejemplo, tres mil quinientas (3,500) millas en una semana, se prorrtearán quinientas (500) millas del total de millas recorridas.

En áreas donde los trabajos de equipos dormitorio se están ejecutando actualmente o se implementarán en el futuro, las partes se reunirán para desarrollar Reglas de Trabajo para Equipos Dormitorio para abordar temas que aún no están cubiertos por el NMA o las Directrices de Servicios Especiales. Ninguna de las partes retrasará injustificadamente el tratamiento de las Reglas de Trabajo para Equipos Dormitorio.

SELECCIÓN DE LA POSICIÓN DEL EQUIPO DORMITORIO VACANTE

Cada Unión Local puede optar por seguir este procedimiento para el reemplazo de la asignación de trabajo del conductor senior o continuar con la práctica que existe actualmente en su área de Unión Local. En caso de que el conductor senior (conductor A), de un equipo ofertado, deje vacante permanentemente el equipo por cualquier motivo, el conductor junior (conductor B) se convertirá en el conductor senior (conductor A), para ese equipo con el propósito de seleccionar su reemplazo. La selección se hará de conformidad con el Artículo 43, Sección 2 (1) (a) del Acuerdo Nacional Maestro.

ARTÍCULO 44. MANEJO DE PAQUETES DE SERVICIO DE MÁS DE 70 LIBRAS

Las partes acuerdan que la salud y la seguridad de los trabajadores son de la máxima importancia. El Empleador acuerda que la gerencia de UPS no insistirá en que se lleve a cabo ninguna acción insegura y la Unión acuerda animar a sus miembros a cooperar para efectuar la manipulación, recolección y entrega de paquetes sin exponerse a riesgos de seguridad.

Artículo 44

Sección 1. Manejo de paquetes en el área

No se exigirá a ningún empleado que manipule paquetes de más de 70 libras solo si el empleado cree de buena fe que dicha manipulación sería un peligro para su seguridad. En tales casos, el Empleador deberá proporcionar cualquiera de las siguientes opciones que el empleado solicite de buena fe al manejar paquetes de más de 70 libras:

1. otro empleado de la unidad de negociación para pedir asistencia, o
2. dispositivos de elevación/manipulación apropiados, u
3. otro empleado de la unidad de negociación y un dispositivo de elevación/manipulación adecuado para las circunstancias de manipulación, recogida o entrega que requieren tanto la ayuda de la unidad de negociación como un dispositivo de elevación/manipulación adecuado.
4. Las bolsas pequeñas de más de 70 libras se manipularán de conformidad con los puntos 1 a 3 anteriores. Cuando se descubra en la clasificación pequeña, la bolsa se dividirá en dos.

En todos los casos que involucren conductores de vehículos de reparto de paquetes, donde se haya solicitado de buena fe la asistencia de otro empleado de la unidad de negociación, ambos empleados serán de tiempo completo de la unidad de negociación, salvo que puedan utilizarse conductores aéreos o ayudantes, cuando lo permita el Suplemento correspondiente, para asistir al conductor de tiempo completo en la entrega y/o recogida de dichos paquetes con sobrepeso. Los sábados, los conductores aéreos pueden ser asistidos por otro conductor aéreo en la entrega y/o recogida de paquetes con sobrepeso. Se puede utilizar un ayudante para asistir a un conductor en el manejo de paquetes con sobrepeso cuando un ayudante ya esté en el vehículo de reparto de paquetes de conformidad con los términos del Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda.

Ningún empleado estará obligado a solicitar o aceptar la asistencia del cliente si el empleado cree de buena fe que el cliente no está calificado para ayudar o que dicha asistencia sería un peligro para la seguridad de ellos mismos o del cliente.

Artículo 44

Todos los empleados nuevos y existentes que manipulan paquetes deben recibir capacitación periódica en el reconocimiento y manejo adecuado de paquetes de más de 70 libras.

Los artículos 1 y 2 anteriores también se aplicarán a los mecánicos automotrices cuando manejen equipos de más de 70 libras.

Ningún empleado recibirá medidas disciplinarias como resultado de seguir las disposiciones de esta sección.

Sección 2. Identificación de paquetes

El Empleador acuerda que instruirá periódicamente a sus clientes para que coloquen al menos una (1) etiqueta de más de 70 libras en todos los paquetes enviados de este tipo, introduzcan el peso del paquete en la etiqueta y notifiquen al conductor de recolección de los paquetes de más de 70 libras que se vayan a recolectar. El conductor deberá cumplimentar y pegar tantas etiquetas adicionales de más de 70 libras y/o cinta de identificación como sea razonablemente necesario para proporcionar una identificación visual adecuada del bulto para un movimiento seguro a través del sistema. La etiqueta y la cinta deberán ser de colores vivos y contrastados. Ningún paquete circulará por el sistema sin cinta suficiente y claramente visible desde todos los lados que identifique que el paquete pesa más de setenta (70) libras.

El Empleador se pondrá en contacto y trabajará con los clientes que no tengan pesos identificativos en todos los paquetes. Esto incluirá paquetes incompatibles y con sobrepeso.

Sección 3. Procedimientos internos de manejo de paquetes

Para fines de manipulación interna, todos los paquetes de más de 70 libras se considerarán envíos irregulares y no se mezclarán con paquetes regulares de menos de 70 libras. No se colocarán paquetes de más de 70 libras en la cinta, línea de cajas o sistemas de deslizamiento utilizados para operaciones de paquetes de menos de 70 libras, salvo lo dispuesto en las prácticas de manipulación irregular estándar del Empleador y de acuerdo con los procedimientos de manipulación segura de paquetes.

Artículo 44

Cuando se trasladen paquetes de más de 70 libras por cinta, línea de cajas o sistema de deslizamiento, dichos paquetes serán manipulados por dos (2) empleados de la unidad de negociación y/o el uso de dispositivos de elevación/manipulación adecuados cuando el empleado lo solicite de buena fe.

No se cargará ningún bulto de más de 70 libras por debajo de las aletas de un remolque de bastidor abatible ni se apilará a una altura superior a la de la cintura.

No se recogerán paquetes de más de 150 libras. Sin embargo, si se descubre un paquete de este tipo en el sistema UPS, el paquete no será manipulado por un empleado de la unidad de negociación a menos que dicho paquete pueda dividirse razonablemente en bultos que no superen las 70 libras.

Las partes reconocen que puede ser necesario considerar nuevos métodos y nuevos equipos para manipular paquetes de más de 70 libras. Si la Unión o el Empleador creen que es necesario implementar cambios en los procedimientos o equipos de manipulación de más de 70 libras, incluyendo cualquier cambio en el etiquetado, o si el Empleador cree que es necesario aumentar el límite de peso actual o los límites actuales en las dimensiones de los paquetes, puede solicitar una revisión de dichos cambios. El Empleador deberá negociar y llegar a un acuerdo con la Unión antes de aplicar cualquier cambio. Ninguna de las partes podrá denegar injustificadamente el acuerdo.

Si las partes no consiguen llegar a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá presentar directamente una querella alegando que se ha denegado injustificadamente el acuerdo ante el Comité Nacional de Resolución de Querellas de Salud y Seguridad, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 18, Sección 20.2.

ARTÍCULO 45. DURACIÓN

Sección 1.

Este Acuerdo estará en pleno vigor y efecto desde el 1 de agosto de 2023 hasta el 31 de julio de 2028 inclusive y continuará de año en año a partir de entonces, salvo que cualquiera de las partes notifique por escrito el deseo de cancelar o rescindir el Acuerdo a la otra al menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento.

Sección 2.

Cuando no se entregue tal aviso de cancelación o terminación y las partes deseen continuar con dicho Acuerdo, pero también deseen negociar cambios o revisiones en este Acuerdo, cualquiera de las partes puede enviarle una notificación a la otra al menos sesenta (60) días antes del 31 de julio de 2028 o el 31 de julio de cualquier año contractual posterior, notificando que dicha parte desea revisar o cambiar los términos o condiciones de dicho Acuerdo.

Sección 3.

Las revisiones acordadas u ordenadas entrarán en vigencia el 1 de agosto de 2023 a menos que se disponga específicamente lo contrario. Al Empleador o al Comité Nacional de Negociación se le permitirán todos los recursos legales o económicos para sustentar sus solicitudes de revisión si las partes no se ponen de acuerdo en las mismas.

Sección 4.

En el caso de que cualquiera de las partes no dé el aviso previsto en las Secciones 1 y 2 del Artículo, dicha parte podrá dar dicho aviso en cualquier momento antes de la terminación o fecha de renovación automática de este Acuerdo. Si se da un aviso de conformidad con las disposiciones de esta Sección, la fecha de vencimiento de este Acuerdo será el día sexagésimo primero (61.^º) siguiente a dicho aviso.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes firman y sellan este ____ de _____ de 2023 para que entre en vigencia a partir de la ratificación de este Acuerdo, salvo en aquellas áreas en las que se haya acordado lo contrario entre las partes:

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, los abajo firmantes suscriben debidamente el ACUERDO NACIONAL MAESTRO DE UNITED PARCEL SERVICE y los Acuerdos Suplementarios, Cláusulas Adicionales y/o Adendas.

Para los Empleados:

Para el Empleador:

Memorando de Entendimiento

El Comité de Negociación de Teamsters United Parcel Service (Unión) y United Parcel Service, Inc. acuerdan que de conformidad con el último párrafo del Artículo 34, Sección 1 (a), la cantidad máxima de un aumento salarial general que se reasignará a una contribución de pensión es de treinta y cinco centavos (\$0.35). Las partes no aplicarán ninguna reasignación de GWI a las contribuciones de pensiones que supere los treinta y cinco centavos (\$0.35) sin mutuo acuerdo de las partes y a reserva de que sea ratificada por los trabajadores afectados.

Memorando de Entendimiento

United Parcel Service, Inc. (COPA de Ohio y Nueva York) y el Comité Nacional de Negociación de Teamsters United Parcel Service están de acuerdo en que conforme al Artículo 26 el Empleador no puede subcontratar movimientos de alimentadores a contratistas externos de transporte por camión solamente porque es menos costoso.

Las partes acuerdan además que el presente Memorando de Entendimiento no se aplica al Memorando de Entendimiento de 2002 en lo que respecta a la intención del Artículo 1, Sección 4.

Memorando de Entendimiento

El Comité de Negociación de Teamster United Parcel Service (Unión) y United Parcel Service, Inc. acuerdan que era su intención mutua que si un empleado de medio tiempo completa sus deberes asignados y deja el trabajo en menos de tres horas y media se considerará que ha perdido el derecho a su garantía diaria de tres horas y media. Esto no afectará el derecho del empleado a una garantía mínima de tres (3) horas diarias.

Memorando de Entendimiento

United Parcel Service, Inc. (COPA de Ohio y Nueva York), como demostración de su compromiso con el mantenimiento de los planes de beneficios de pensión Teamster administrados conjuntamente, y para mejorar la estabilidad a largo plazo de la cobertura de pensión para sus

empleados representados por las Uniones Locales Teamster, acuerda que durante un período de cinco 5 años a partir de la fecha de entrada en vigencia del Acuerdo Nacional Maestro, no solicitará a ninguna Unión Local signataria que cambie los planes de pensión, ya sea proponiendo dicho cambio durante futuras negociaciones del Acuerdo Nacional Maestro o alentando a sus empleados a que aboguen por retirarse de la participación en su plan de pensión actual.

CARTA DE ACUERDO

United Parcel Service, Inc. (“UPS” o “Compañía”) y el Comité Nacional de Negociación de Teamsters UPS (“Unión”) acuerdan que lo siguiente se aplicará al Artículo 26, Sección 4 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS:

- (1) En caso de que la competencia de la Compañía elimine su servicio comparable a Surepost, ya sea a nivel nacional o en cualquier área de servicio, la Compañía interrumpirá Surepost sobre la misma base.
- (2) En caso de que no se pueda resolver cualquier disputa remitida a los directores de conformidad con el Artículo 26, Sección 4,(3), el asunto se someterá a un proceso de arbitraje acelerado que permitirá que se atienda la querella en un plazo de sesenta (60) días a partir de su presentación. El primer árbitro, por orden alfabético, del Panel Este que esté disponible en el plazo de sesenta (60) días, será seleccionado para atender del caso. En caso de que el árbitro considere que UPS ha ampliado Surepost más allá del alcance del Artículo 26, Sección 4 sin obtener previamente el consentimiento de la Unión, el árbitro estará facultado para establecer una solución basada en la naturaleza y el alcance de la infracción, incluyendo la emisión de una orden de cese y desistimiento que exija a UPS poner fin al servicio ampliado.

Memorando de Entendimiento

United Parcel Service Inc. (UPS) y el Comité Nacional de Negociación de Teamsters UPS (Unión) acuerdan lo siguiente en relación con los antiguos empleados de UPS representados por Teamsters que se encuentran en situación de jubilados a 31 de diciembre de 2013 y que reciben cobertura médica para jubilados mediante un plan patrocinado por UPS:

1) Los jubilados de los planes patrocinados por UPS (anteriores y posteriores a los 65 años) tendrán los siguientes porcentajes de contribución:

Vigencia 1-1-2014:

Individual: cincuenta dólares (\$50.00)/jubilado y adicional: cien dólares (\$100.00)

Vigencia 1-1-2015:

Individual: cien dólares (\$100.00)/jubilado y adicional: doscientos dólares (\$200.00)

Vigencia 1-1-2016:

Individual: ciento cincuenta (\$150.00)/jubilado y adicional: trescientos dólares (\$300.00)

2) A partir del 1 de enero de 2014, todos los planes médicos actuales para jubilados se modificarán para ofrecer un beneficio 80/20 dentro de la red; un beneficio 70/30 fuera de la red, y un deducible anual de \$200/\$400.

3) El presente Acuerdo se aplicará a los jubilados contemplados en el Programa de Asistencia Sanitaria y anteriormente representados por las uniones Locales Teamster 118, 182, 294, 317, 449, 529, 264A, 687 y 693 de conformidad con el Memorando de Entendimiento entre las partes identificado en este párrafo con fecha 22 de octubre de 2010.

4) Nada de lo dispuesto en este párrafo tiene por objeto alterar los derechos de UPS con respecto a los planes para jubilados, tal como se especifica en la descripción resumida del plan correspondiente.

CARTA DE ACUERDO

United Parcel Service, Inc. (“UPS” o “Compañía”) y el Comité Nacional de Negociación de Teamsters UPS (“Unión”) acuerdan lo siguiente junto con la negociación del Acuerdo Nacional Maestro actual.

1. Los empleados de medio tiempo que trabajen en la pasarela aérea de Anchorage, Alaska, tendrán derecho a horas extras por las horas trabajadas que excedan las cinco (5) horas por día.
2. Los empleados certificados como receptores de materiales peligrosos de conformidad con el Artículo 18, Sección 21 recibirán una prima mínima por hora para todas las horas compensadas de un dólar por hora (\$1.00).

PARA LOS EMPLEADOS:

**COMITÉ NACIONAL DE NEGOCIACIÓN DE TEAMSTERS
UNITED PARCEL SERVICE**

Sean M. O'Brien, Director

Fred Zuckerman, Codirector

Justin Adams	Chris Eltzholtz
Rick Armstrong	Ken Emanuelson
Rob Atkinson	Luke Farley
Brian Ball	Mike Feinberg
Tyler Barrett	Erin Foley
George Belanger	Willie Ford
Tommy Blitsch	Joe Foti
Timothy Boyle	Marty Frates
Jamarsae Brown	Abel Garcia
Ted Bunstine	Ed Gleason
Rasyne Butler	Izzy Gray
Glenn Butts	Chuck Greenfield
Debbie Calkins	Joe Gronek
Elijahs Campos	Tim Hallaran
Juan Campos	Brian Hamm
John Capodanno	Brian Hammond
Argenis Carrillo	Darel Hardenbrook
Bill Carroll	Brandy Harris
Cesar Castro	Matt Hasty
David Castro	Mark Hawkins
Robert Cherney	Rick Hicks
Mark Cohen	Kristina Hicks
Roy Coleman	Matt Higdon
Rob Colone	Spencer Hogue
Pat Darrow	Dennis Hower
Mark Davison	Robert Hyde
Steve Day	Eric Jimenez
Enjoli DeGrasse	Thor Johnson
James Deweese	John Juszkeiwicz
Lindsay Dougherty	Jim Kilbane
Dean Doss	Trevor Lawrence
Jill Dunson	David Licht
Rich Eichel	Kaitlyn Long

Matt Maini
Tom Mari
Eric Massaro
Tim McDonald
Carlos McFadden
Robert Mele
Victor Mineros
Kevin Moore
Chris Muhs
Kristen Nave
Scot Paiva
Joel Palabrica
Jeff Palmerino
Bryan Patel
Falon Patterson
Tobey Patton
Vinnie Perrone
Tom Quackenbush
Scott Quenneville
Brian Rainville
Mike Rankin
David Reeves
Dustin Roach
Dennis Roberts
Todd Robertson
Brian Rothman
Paul Saliani
Johnny Sawyer

Del Schaefer
Kevin Schmitt
Ray Schonsberg
Karla Schumann
Ron Seamans, Jr.
Jason Smith
Carl Snodgrass
Steven South
Ed Spilman
Sam Stewart
Dorian Stone
David Suetholz
Matt Taibi
Ruben Tiscareno
Wes Turner
Eddie Vallejo
Ben Vedus, Jr.
Howard Wells
Dale Wentz
Rob Whartenby
Chuck Whobrey
Yolandous Williams
Chris Williamson
Ellis Wood
Eric Wood
James Wright
Sandra Yasanak
Brian Zodrow

PARA EL EMPLEADOR:

**COMITÉ DE NEGOCIACIÓN
DE UPS**

Lindsay Marshall, Director

Mark Aaron	Matt Loughlin
David Allen	Mike Magato
Duane Ammons	Mark McElreath
Tracy Barber	Cindy Morrone
Dan Bordoni	Matthew Mueller
Norm Brothers	Rich Murray
Matt Carey	Stephen Musson
Brian Castillo	Mike O'Connor
Mike Clayton	Deb Ostendorp
Tony Coleman	Warren Pandiscia
Bob Cowie	Nicole Pietrangeli
Jamie Cunningham	Robert Pina
Brian Dykes	Andrea Quintero
Rob Eans	Steve Radigan
John Ernest	Willie Rivero
Matt Faulstick	Chris Rowland
Melinda Francis	Rod Shreve
Bob Gerlach	John Slattery
Cormac Gilligan	Brian Speller
Leslie Gleue	Glenn Steward
Matt Guffey	Veronica Terpening
Jasmine Haynes	Dominique Thompson
JB Hedrick	Kevin Torrey
Greg Hill	Marty Urquhart
Matt Hoffman	John Veentjer
Craig Holmes	Luke Wake
Jeff Hrehovchak	Matt Webb
Chris Langan	Jim Wells
Lance Laurent	Frank Williams