

Las partes se reservan el derecho de corregir omisiones y errores involuntarios.
Cuando no se hace referencia a un Artículo o Sección específico del mismo, dicho Artículo o Sección continuará tal como figura en el Acuerdo Nacional Maestro actual, conforme se ha aplicado e interpretado durante la vigencia de dicho Acuerdo. Las adiciones y el texto nuevo aparecen en **negrita y subrayados**.

ACUERDO NACIONAL MAESTRO DE UNITED PARCEL SERVICE

para el período desde
el 1 de agosto de ~~2018~~ 2023 hasta el 31 de julio de ~~2023~~ 2028

y cubre

[Sin cambios]

ARTÍCULO 1. PARTES DEL ACUERDO

[Sin cambios]

Sección 1. Operaciones que cubre el Acuerdo

[Sin cambios]

Sección 2. Empleados que cubre el Acuerdo

[Sin cambios]

Sección 3. Transferencia del Título o Participación de la Compañía

[Sin cambios]

Sección 4.

[Sin cambios]

ARTÍCULO 2. ALCANCE DEL ACUERDO

Sección 1. Unidad de Negociación Única

[Sin cambios]

Sección 2. Cláusulas Adicionales

[Sin cambios]

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.º) 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 una semana de aviso sobre cuáles serán la fecha, la hora y el lugar de dicha orientación. 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 asistan a la reunión** hasta ~~quince (15) minutos~~ para ese propósito si la orientación se realiza durante ~~sus~~ **su** horario laboral normal en ~~sus~~ **su** lugar de trabajo normal.

Sección 2. Unionización y Cuotas

[Sin cambios]

Sección 3. Dedución de Cuotas y Comité Conjunto sobre Cuotas

La Unión y el Empleador establecerán un Comité Conjunto de 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 despedido 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.

El Empleador no realizará ninguna deducción que no se presente en el resumen de deducciones semanales o mensuales de la Unión Local en aquellos lugares que envíen un resumen de deducciones 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 dentro de una (1) semana después de recibir la notificación por escrito del Empleador.

El Empleador enviará un giro a la Unión Local dentro de los quince (15) días después de la fecha del cheque en el 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.

Quando 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 de 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 de 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 de Cuotas. No se realizará ninguna deducción que esté prohibida por la ley correspondiente.

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~~ **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.

Sección 4. Asignación de Trabajo

[Sin cambios]

Sección 5.

[Sin cambios]

Sección 6.

[Sin cambios]

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 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 a tiempo parcial 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~~ 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 dentro de 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. 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 el 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 el 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 ~~triple~~ cuádruple de la tarifa de pago regular del empleado por las horas especificadas en el primer párrafo de esta subsección.

ARTÍCULO 4. DELEGADOS

[Sin cambios]

ARTÍCULO 5. CONDICIONES SANITARIAS

[Sin cambios]

ARTÍCULO 6.

Sección 1. Acuerdos de Contratos Adicionales

[Sin cambios]

Sección 2. Reducción de la Semana Laboral

[Sin cambios]

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 el caso de que no se llegue a un acuerdo dentro de los sesenta (60) días luego de la fecha en la que se empieza a usar dicho equipo, se ~~deberá presentar~~ 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 significativo considerable en el equipo o materiales que resulte en un cambio significativo 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. Tales cambios pueden incluir, entre otros, el uso de drones o de vehículos sin conductor para transportar, entregar y recoger paquetes o trenes de carretera (*platooning*). 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 planeado propuesto cubierto en esta Sección. 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~~ comunicará de manera simultánea a las Uniones Locales afectadas y al Comité Nacional de Teamster/UPS para el Cambio Tecnológico todos los cambios tecnológicos propuestos 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 más tarde, 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 estos deberán ser referidos al Comité Nacional de 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. El Empleador tendrá la obligación de darle al Comité Nacional de Teamster/UPS para el Cambio Tecnológico toda la información pertinente, en la medida en que la misma esté disponible, relacionada con los cambios tecnológicos.~~

~~5. El Empleador se reunirá con el Comité Nacional de Teamster/UPS para el Cambio Tecnológico, inmediatamente después de haber sido notificado, para negociar los efectos de los cambios tecnológicos propuestos.~~

~~El Comité para el Cambio Tecnológico también tendrá derecho a plantear e intentar resolver cualquier reclamación si los cambios tecnológicos de la Compañía infringen cualquier disposición del Acuerdo Nacional Maestro o del Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.~~

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

~~6. En el caso de que la Unión Local y el Empleador no puedan llegar a un acuerdo sobre la disputa, cualquiera de las partes podrá referir todas las disputas pendientes al Comité Nacional de Resolución de Querrelas para su resolución expedita, de conformidad con las disposiciones del Artículo 8, con el fin de determinar si el Empleador ha infringido las disposiciones de esta Sección o si el cambio dará lugar a una infracción de cualquier otra disposición del acuerdo de negociación colectiva.~~

~~7.5. 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 cincuenta centavos (\$0.50) 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 ~~34~~.

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. 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 ~~realicen~~ 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

Ningún conductor ~~empleado~~ será ~~despedido~~ sometido a medidas disciplinarias con base únicamente en la información recibida del GPS, telemática o cualquier sistema sucesor que rastree o controle de manera similar los movimientos de ~~un conductor empleado~~ salvo que ~~él/ella se dedique~~ este se dedique a prácticas deshonestas (definidas, para los fines de este párrafo, como cualquier acto u omisión por un empleado en los que ~~él/ella tenga~~ tenga la intención de estafar a la Compañía). En sí, no se considerará que la incapacidad de un conductor de recordar de manera precisa lo que refleja la tecnología sea una práctica deshonestas. 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~~ 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. MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS LOCALES Y DE LAS ÁREAS

[Sin cambios]

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 ~~podrán~~ **deberán** someterse **directamente** al Panel Nacional Maestro para una decisión ~~decisiones,~~ **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.

Sección 2. Paros Laborales

[Sin cambios]

Sección 3.

[Sin cambios]

Sección 4.

[Sin cambios]

Sección 5.

[Sin cambios]

Sección 6.

[Sin cambios]

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 registrarán 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	5 2

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.

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~~ **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.

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

[Sin cambios]

Sección 2. Bienes Impactados

[Sin cambios]

Sección 3.

[Sin cambios]

Sección 4.

[Sin cambios]

Sección 5. Querellas

[Sin cambios]

ARTÍCULO 10. PÉRDIDAS Y DAÑOS

Sección 1.

[Sin cambios]

Sección 2.

[Sin cambios]

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. 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 los 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).

(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 junior 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 dentro de los 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. En reconocimiento de que el Empleador usa actualmente solo operaciones de entrega de cinco (5) días en algunos lugares, se presentará un aviso por escrito al menos cuarenta y cinco (45) días antes a las Uniones Locales afectadas 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.

Previo 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~~ **hoja impresa** con las horas trabajadas.

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.

Previo 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 pueda 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

[Sin cambios]

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 amenazarán 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~~ **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 querrela. 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.

Un empleado que se lesione 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~~ **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~~ **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 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~~ **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

[Sin cambios]

Sección 3. Empleados con Discapacidad Permanente

[Sin cambios]

Sección 3.1.

[Sin cambios]

ARTÍCULO 15. CLÁUSULA MILITAR

Sección 1. Derechos de USERRA

[Sin cambios]

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. Un empleado apto que retorne al trabajo según USERRA tendrá derecho a vacaciones anuales por el resto del período de vacaciones contractual de acuerdo con la cantidad de semanas a las que ~~ella tiene~~ **tiene** derechos por los años de servicio y el trimestre del período de vacaciones contractual actual en el que el empleado retornó de la licencia militar elegible, tal como se describe a continuación:

<u>N.º Sem.</u>	<u>T1</u>	<u>T2</u>	<u>T3</u>	<u>T4</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~~ **su** retorno.

Para el siguiente período de vacaciones contractual, se le deberá otorgar al empleado las vacaciones que ~~él~~ **este** habría acumulado mientras ~~él estuvo~~ **estuvo** con licencia militar. En ningún caso, el empleado tendrá menos de lo que ~~a él~~ **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 ~~Supplemental~~ **Suplemento**, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

Sección 3. Notificación de Licencia

[Sin cambios]

Sección 4. Derechos de Transferencia Conyugal

[Sin cambios]

ARTÍCULO 16. LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

Sección 1.

[Sin cambios]

Sección 2.

[Sin cambios]

Sección 3. Pérdida de la Licencia

Sección 3.1 Licencia sin Goce de Sueldo

[Sin cambios]

Sección 3.2 Trabajo Alternativo (Salvo Alcohol/Sustancias Reguladas)

[Sin cambios]

Sección 3.3 Trabajo Alternativo (Alcohol/Sustancias Reguladas)

Si un empleado, de cualquier categoría laboral que requiere que conduzca, ha perdido ~~su~~ **su** licencia por conducir bajo la influencia del alcohol o una sustancia controlada, **se se** le ofrecerá el trabajo interno disponible de un (1) puesto a tiempo completo o dos (2) puestos a tiempo parcial, 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 ~~él/ella~~ **haya** logrado ~~completar~~ **completar** el programa de rehabilitación, siempre que ~~él/ella~~ **haya** recuperado sus derechos de manejo. El empleado recibirá la tarifa de pago correspondiente para el trabajo realizado de acuerdo con ~~su~~ **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~~ **su** licencia, o que tenga una restricción en sus derechos de manejo, será evaluado por el SAP dentro de los cinco (5) días hábiles luego de la citación. Si el SAP determina que el conductor no necesita rehabilitación, se ~~le~~ **le** permitirá volver a conducir. Hasta que se finalice la evaluación, se permitirá que el conductor trabaje con ~~su~~ **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~~ **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 los descalificó por haber dado positivo en los exámenes de sustancias controladas.

Sección 3.4 Calificación de CDL

[Sin cambios]

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”.

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 pagas anual hasta veinte (20) días para usar al año siguiente, de conformidad con lo indicado en este párrafo. Todo tiempo libre pago 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 de tiempo libre de conformidad con las prácticas locales.

Sección 5. Programa de Rehabilitación: Licencias sin Goce de Sueldo

[Sin cambios]

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 no paga, 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 pagas durante los últimos doce (12) meses es elegible para una licencia no paga 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 no paga 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 paga por parte del período de licencia de 12/6 semanas. **Los empleados podrán reservarse hasta dos (2) semanas de días de vacaciones pagas 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

[Sin cambios]

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 ~~adecuadamente~~, en todas las instancias, a más tardar el día laboral previo a sus vacaciones. 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 tiempo parcial, 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 ~~del~~ 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 tiempo parcial, 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 tiempo parcial. La sanción por el error en la nómina de cuatro (4) horas para un empleado de tiempo parcial continuará pagándose por cada período de pago completo mientras no se resuelva el faltante.

Dentro de los 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 tiempo parcial, 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 tiempo parcial dentro de los dos (2) períodos de pago, se aumentará la sanción a cinco (5) horas.

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 tiempo parcial 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 período de diez (10) días laborales comenzará a correr cuando un representante de la gerencia del Departamento de Trabajo acepte el acuerdo, o sea notificado por la Unión o el equipo de la gerencia sobre 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 ~~reciente~~ 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 ~~adecuadamente~~ 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. 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

[Sin cambios]

Sección 1. Derechos de los Empleados: Equipos, Vehículos y Condiciones

[Sin cambios]

Sección 2. Informes de Vehículos y Equipos Fuera de Servicio

[Sin cambios]

Sección 3. Accidentes e Informes

[Sin cambios]

Sección 4. Asientos

[Sin cambios]

Sección 5. Parasoles

[Sin cambios]

Sección 6. Calefacción de las Instalaciones

[Sin cambios]

Sección 6.1 Contaminación del Aire Interno

[Sin cambios]

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

[Sin cambios]

Sección 8.1 Conductores Distráidos

[Sin cambios]

Sección 8.2 Empleados que no Conducen

Los empleados que no conducen tienen **permitido** usar dispositivos portátiles ~~con la aprobación del Empleador~~ **de conformidad con las prácticas actuales de seguridad de las instalaciones.**

Sección 9. Neumáticos

[Sin cambios]

Sección 10. Amortiguadores

[Sin cambios]

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** 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

[Sin cambios]

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 realizados en la reducción de las emisiones diésel, el director del Comité Nacional de Salud y Seguridad de UPS/IBT se reunirá para debatir sobre un programa piloto sobre sistemas de escape alternativos para tractores.~~ **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

~~Todos los nuevos vehículos de reparto de paquetes, desde el modelo P-32 y mayores, que se incorporen en la flota deben tener ventilación en el compartimiento para paquetes. Después de la ratificación del presente Acuerdo, el Comité de Condiciones Climáticas se reunirá para evaluar y, si es necesario, recomendar los métodos adecuados para la ventilación de los compartimientos de paquetes. Cada distrito individual se encargará de determinar la instalación de ventiladores para los compartimientos de cabina.~~ **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. 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. Dentro de 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. Dentro de 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.

Dentro de 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 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, a un ritmo no inferior al porcentaje con el que se hicieron los reemplazos durante el término del contrato anterior que venció el 31 de julio de 2018.** 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

[Sin cambios]

Sección 15. Calentadores y Descongeladores

[Sin cambios]

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

[Sin cambios]

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.

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

Dentro de 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

[Sin cambios]

Sección 19.1. Áreas Administrativas

[Sin cambios]

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

[Sin cambios]

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

[Sin cambios]

Sección 20.3 Comité de Condiciones Climáticas

[Sin cambios]

Sección 20.4 Comités de Salud y Seguridad

[Sin cambios]

Sección 21. Programa de Gestión de Materiales Peligrosos

[Sin cambios]

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

[Sin cambios]

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

[Sin cambios]

Sección 26. Dispositivos de Grabación

[Sin cambios]

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. 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

[Sin cambios]

ARTÍCULO 20. TARIFAS DE EVALUACIÓN E IDENTIFICACIÓN

Sección 1. Evaluaciones Requeridas

[Sin cambios]

Sección 2. Evaluación de Regreso al Trabajo

[Sin cambios]

Sección 3. Procedimiento de un Tercer Médico

[Sin cambios]

Sección 4. Conductor Descalificado: Trabajo Alternativo

[Sin cambios]

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.

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

[Sin cambios]

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

Sección 1.

[Sin cambios]

Sección 2.

[Sin cambios]

Sección 3.

Las partes convienen en que una prioridad del presente Acuerdo es proporcionarles a los empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial la oportunidad de ocupar al menos veintidós mil quinientos (22,500) (20,000) 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) cinco mil (5000) nuevos trabajos de tiempo completo a partir de los actuales trabajos de tiempo parcial durante los últimos tres cuatro años de este Acuerdo en las operaciones cubiertas por el presente Acuerdo; mil (1000) durante el tercer año del contrato; tres mil (3000) durante el cuarto año y tres mil quinientos (3500) durante el quinto año del presente Acuerdo. ~~quinientos (500) durante el segundo año del contrato y mil quinientos (1500) en cada uno de los últimos tres años 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, y 2013-2018 y 2018-2023. Dentro de 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.

Sección 4. (a)

A los empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial de la lista de selección de empleados de tiempo parcial en todos los meses, excepto en noviembre y en diciembre.

Los empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 4. (b). Conductores de Tiempo Completo con Turnos Combinados

Todos los conductores de vehículos de reparto de paquetes de tiempo completo existentes regulares (RPCD) se considerarán conductores RPCD a los efectos de esta Sección. La Unión y la Compañía se comprometen a proteger a los RPCD actuales de que tengan programadas entregas los fines de semana, o que se los obligue a ello, y a aumentar la cantidad de oportunidades de tiempo completo para los empleados de tiempo parcial. Para lograr estos objetivos, la Compañía puede crear puestos de conducción de tiempo completo con turnos combinados conforme al 22.4. En dichos trabajos se pueden incluir a trabajadores internos. En el caso de que la Compañía use esta categoría, se aplicará lo siguiente solo a esas instalaciones que realicen entregas los días sábado o domingo.

1. La cantidad de RPCD que trabajan de lunes a viernes en cada una de las instalaciones será verificada y acordada por cada Unión Local y el Representante Laboral de la Compañía desde el 1 de agosto de 2018, y serán trabajos protegidos. Los “trabajos protegidos” incluirán RPCD que seguirán siendo reemplazados por empleados cubiertos de conformidad con el Artículo 41, Sección 2. En el caso de que la Compañía no comience las entregas de los sábados o los domingos en las instalaciones hasta después del 1 de agosto de 2018, la cantidad de trabajos de RPCD existentes en el momento de la implementación se incluirán como “trabajos protegidos”. Se entregará una copia de la verificación a la División de paquetes y a Trabajo Corporativo. Cualquier disputa será determinada a más tardar al Panel Nacional de Querrelas de octubre de 2018 por parte del director de la División de paquetes de IBT y el presidente de Trabajo Corporativo o sus representantes.

Los RPCD que trabajen de lunes a viernes deben tener garantizados cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas consecutivas por informe y cuarenta (40) horas normales a la tarifa habitual de pago cada semana, si se presentan todos los días tal como se programó, mientras haya trabajo disponible.

Los RPCD que trabajen actualmente de martes a sábado deben mencionarse por nombre y seguirán estando cubiertos conforme al Artículo 41, Sección 2.

2. Las partes se comprometen a que los RPCD trabajen de lunes a viernes. Es por esto que las partes acuerdan que todos los RPCD que actualmente trabajen de martes a sábado pasen a trabajar de lunes a viernes lo antes posible, dentro de los dieciocho (18) meses desde la ratificación. La Compañía tendrá seis (6) meses más para los conductores contratados directamente para cumplir un horario de martes a sábado.

3. La cantidad de trabajos de RPCD protegidos en cada una de las instalaciones, tal como se describe en el Artículo 22.4 (1) anterior, deben tener la garantía de reemplazo por parte de los conductores con turnos combinados conforme a 22.4 o de cualquiera de los conductores de tiempo parcial, tal como se permite en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda. En el caso de que un trabajo protegido se traslade a otras instalaciones o jurisdicción como resultado de un cambio en las operaciones o de otro tipo, se mantendrá en el trabajo el estado de protección. La cantidad de conductores con turnos combinados conforme a 22.4 no deberá superar el veinticinco por ciento (25 %) de la cantidad total de RPCD en las instalaciones. Si el volumen en el horario habitual de los sábados o los domingos en una instalación requiere que continuamente los conductores RPCD trabajen los sábados o los domingos debido al límite del veinticinco por ciento (25 %), el director de la División de Paquetes y el presidente de Relaciones Laborales de UPS tendrán permitido ajustar el límite de acuerdo con las necesidades demostradas de servicio.

4. Ningún RPCD deberá ser despedido o desplazado de su categoría mientras los conductores con turnos combinados conforme a 22.4 trabajen en las instalaciones.

5. Todos los conductores con turnos combinados conforme a 22.4 deben recibir ocho (8) horas consecutivas a su tarifa habitual por día, si se presentan tal como se programó. Todos los conductores con turnos combinados conforme a 22.4 deberán tener un horario de trabajo de cinco (5) días consecutivos de martes a sábado o de miércoles a domingo. El presente párrafo sustituirá cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda sobre el mismo tema.

6. Cuando el trabajo nuevo implique mano de obra interna, la Compañía tendrá derecho a establecer un tiempo de una hora y media (1.5), incluido el período de almuerzo, entre los trabajos los días laborales. Todas las demás condiciones de trabajo que no se mencionaron en el presente, lo que incluye, entre otros, el trabajo disponible para la combinación con la conducción, los procedimientos de oferta, los feriados, las vacaciones, etc. deberán incluirse en los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas.

7. Los conductores con turnos combinados conforme a 22.4 recibirán un pago de conformidad con lo estipulado en el Artículo 41.4.

8. En el caso de que la Compañía necesite más dotación de personal para cubrir las entregas por tierra los días sábados y domingos, primero se debe ofrecer el trabajo a los RPCD como se indicó anteriormente, después a los conductores con turnos combinados en virtud del Artículo 22.4 en sus días libres programados, luego a los empleados de mantenimiento/cobertura/temporales de tiempo parcial, conforme a lo permitido en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda. Si no se obtiene la cantidad suficiente de voluntarios, la

Compañía puede exigir su asignación en orden inverso, de conformidad con el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente.

9. Ningún conductor con turnos combinados conforme a 22.4 tendrá la obligación de completar más de un (1) período de calificación o progresión. Cualquier conductor con turnos combinados conforme a 22.4 en la progresión que presenta una oferta con éxito para otro puesto de tiempo completo debe ser incluido en la tarifa adecuada para la categoría.

10. En el caso de que quede vacante un puesto protegido de RPCD, se debe ocupar de conformidad con lo dispuesto en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, teniendo en cuenta, sin embargo, que ningún puesto de RPCD puede ser ocupado por un empleado externo, a menos que el trabajo permanezca vacante luego de agotados todos los procedimientos de oferta correspondientes.

11. Los puestos de conductor con turnos combinados conforme a 22.4 recientemente creados deberán tenerse en cuenta en la cantidad de nuevos puestos de trabajo conforme a 22.3 que se exigen en el presente Acuerdo.

12. El Artículo 37, Secciones 1 (b) y (c) no se aplicarán a los conductores con turnos combinados conforme a 22.4. En aquellas instalaciones en las que la Compañía cree puestos de trabajo con turnos combinados conforme al 22.4 para cubrir las entregas de los fines de semana, se aplicarán las protecciones del Artículo 37, Sección 1 (c) 9.5 a todos los RPCD con jerarquía, independientemente de la ruta que tengan o sus años de jerarquía.

Sección 5. Salarios

(a) Empleados de tiempo parcial

(1) Todos los empleados de tiempo parcial que hayan alcanzado jerarquía el 1 de agosto de 2023~~18~~ recibirán reciben los siguientes aumentos generales de salarios por cada año de contrato, pero en ninguna circunstancia recibirán menos que la tarifa de inicio por hora especificada el 1.º de agosto de 2018-2022, como se dispone en b. a continuación. El aumento salarial total de cada año será el siguiente:

2018	setenta centavos (\$0.70)
2019	setenta y cinco centavos (\$0.75)
2020	ochenta centavos (\$0.80)
2021	noventa centavos (\$0.90)
2022	un dólar (\$1.00)

2023 dos dólares y 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 tiempo parcial con jerarquía que estén por debajo de los veintidós dólares (\$21.00) después de la aplicación del aumento salarial general se les dará un aumento de un mínimo de veintidós 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 veintidós dólares (\$21.00), los siguientes aumentos de longevidad por única vez 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 tiempo parcial recientemente contratados

Tras reconocer el hecho de que para todos los trabajos de tiempo parcial de la Compañía es necesario tener ciertas habilidades y para eliminar la progresión de dos (2) niveles que existía en contratos previos, las partes han acordado establecer una tarifa uniforme por hora para los empleados de tiempo parcial que hubieran estado sujetos a una progresión. Como tales, A todos los empleados de tiempo parcial que se contrate o que alcancen jerarquía después del 1 de agosto de 2023~~18~~, se les pagará en función de la siguiente progresión cronograma salarial:

1 de agosto de 2018	\$13.00
1 de agosto de 2019	\$14.00
1 de agosto de 2020	\$14.50
1 de agosto de 2021	\$15.00
1 de agosto de 2022	\$15.50

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

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

(d) A todos los empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 Tiempo Parcial

Los empleados de tiempo parcial que deseen ser transferidos a otro lugar por cuestiones educativas pueden enviar una solicitud por escrito al Empleador. **Además, los empleados de tiempo parcial 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.** Si se aprueba La transferencia se permitirá en función de las siguientes condiciones:

A. Hay una vacante disponible de tiempo parcial 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, incluidos los gastos de traslado asociados a una transferencia aprobada, serán responsabilidad del empleado.

F. Es responsabilidad del Empleado 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

[Sin cambios]

Sección 8. Empleados de Tiempo Parcial de UPS Cartage Services, Inc. (CSI)

[Sin cambios]

ARTÍCULO 23. CESE DE LA RELACIÓN LABORAL

[Sin cambios]

ARTÍCULO 24. PRIVILEGIOS DE INSPECCIÓN

[Sin cambios]

ARTÍCULO 25. DIVISIBILIDAD Y AHORROS

[Sin cambios]

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:

(a) puede usar medios de transporte sustitutos (como aviones, helicópteros, barcos o remolques en un vagón plataforma [TOFC]) en sus operaciones; siempre que, sin embargo, ningún conductor de alimentador con más de tres (3) años de jerarquía en la categoría de conductor de alimentador sea despedido 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 ~~un (1) año~~ **seis (6) meses**, salvo que haya circunstancias ajenas al control de la Compañía. No se deberá superar el período de ~~un (1) año~~ **seis (6) meses**, a menos que el director de la División de Paquetes y el presidente 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. 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 ~~el~~ 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. 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 ~~él o ella~~ 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 puede no subcontratar trabajo dentro de la jurisdicción del alimentador de la unión local para evitar las horas extras. El Empleador puede no subcontratar trabajo en la categoría de alimentador si ningún 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 se lo ha despedido.

(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. 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial se les pagará su tarifa interna o la tarifa inicial de RPCD, la que sea más alta. Los

empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial existentes o los conductores de cobertura, el Empleador puede contratar conductores de apoyo de temporada que utilicen sus vehículos personales para entregar paquetes entre el 15 de noviembre y el 26 de diciembre de cada año. Los conductores de apoyo de temporada serán empleados de temporada de tiempo parcial, 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.

Además, el Comité Conjunto de Competencia de UPS/IBT tendrá la autoridad para revisar los recorridos de transporte directo que pueda proponer UPS Freight para crear un recorrido de dos vías. UPS y la Unión también acuerdan revisar y aprobar los recorridos propuestos que pueden incluir los que actualmente realizan los proveedores. En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, los recorridos no se implementarán.

Sección 3.

[Sin cambios]

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) ~~tres (3)~~ 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.** 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 un aviso por escrito** ~~notificará~~ al Director de la División de Paquetes de la Unión ~~cualquier~~ **de la instalación en el 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 ~~tres~~ **dos (2)** pies cúbicos, el paquete **será** ~~puede ser~~ retirado del sistema y redirigido 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 correspondiente. Ningún empleado recibirá medidas disciplinarias por redirigir un paquete de conformidad con este párrafo.**

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 tiempo parcial ~~y luego a los conductores del Artículo 22.4 (b). Solo se obligará a los conductores de vehículos de reparto de paquetes con jerarquía después de agotar el proceso de fuerza de conductores de temporada, no probatorios, las categorías de conductor de cobertura de tiempo parcial y los conductores del Artículo 22.4 (b). No se obligará a ningún conductor regular de vehículos de reparto de paquetes en el rango de círculo rojo según el Artículo 22.4 (b) a trabajar en un día libre y exceder las sesenta (60) horas a menos que tenga ocho (8) horas completas de trabajo disponibles. Cualquier conductor regular de vehículos de reparto de paquetes ~~o del Artículo 22.4 que se ofrezca como voluntario o se vea obligado~~ 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.

Sección 6. Retiro de Cargas de Rieles

~~Con el fin de mejorar las oportunidades de los empleados para obtener un trabajo de tiempo completo y mejorar la capacidad de la Compañía para reducir el tiempo en tránsito y mejorar el servicio, se aplicarán las siguientes disposiciones:~~

~~1. La Compañía se compromete a que el número de nuevos conductores necesarios para retirar cargas del riel sea, al menos, de dos mil (2000), durante la vigencia del contrato actual. La Compañía deberá capacitar o contratar al menos doscientos (200) conductores para el 31 de diciembre de 2019 y el veinticinco por ciento (25 %) de los conductores restantes necesarios cada año calendario a partir de entonces. En tanto la Compañía cumpla con estas obligaciones de contratación/capacitación, tendrá derecho a cubrir estos recorridos con medios de transporte sustitutos. El Empleador deberá proporcionar a la Unión un informe que identifique las cargas cubiertas por esta Sección. La Compañía se reunirá con la Unión para resolver cualquier tema que pueda surgir si circunstancias fuera del control de la Compañía impiden que capacite o contrate a los conductores necesarios en cualquier área. La Compañía deberá capacitar o contratar una cantidad suficiente de conductores para cubrir estos recorridos al término del acuerdo laboral actual.~~

~~2. La Compañía deberá proporcionar al Director de la División de Paquetes sus planes iniciales para retirar y cubrir estas cargas. Además, previa solicitud, la Compañía revisará con el Director de la División de Paquetes, o su representante, el progreso de la Compañía en la implementación de esta Sección. La revisión deberá incluir la contratación y capacitación de conductores por parte de la Compañía para garantizar que se realicen esfuerzos razonables para dotar de personal a los recorridos con empleados de la unidad de negociación y eliminar a los proveedores tan pronto como sea viable. Si la Compañía no logra un progreso razonable en la capacitación de los conductores necesarios para reemplazar a los proveedores en cualquier área, el Presidente de Relaciones Laborales de UPS y el Director de la División de Paquetes de IBT tendrán la autoridad para determinar cómo y dónde se llevará a cabo la capacitación.~~

~~3. El Artículo 43 se aplicará a estos recorridos salvo para el proceso de aprobación.~~

~~4. Ningún empleado con jerarquía en la categoría de conductor de alimentador al 1 de agosto de 2018 será desplazado de la categoría o despedido como resultado del uso de transporte sustituto de conformidad con esta Sección.~~

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, dentro de 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. 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 entablar negociaciones a nivel nacional sobre los efectos de la Pandemia. Las partes se reunirán dentro de 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

[Sin cambios]

ARTÍCULO 29.

Sección 1. Servicio de Jurado

[Sin cambios]

Sección 2. Licencia por Funeral

[Sin cambios]

Sección 3. Plan de Ahorro de Impuestos Diferidos 401 (k)

[Sin cambios]

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

[Sin cambios]

ARTÍCULO 31. EMBARGOS

[Sin cambios]

ARTÍCULO 32. SUBCONTRATACIÓN

[Sin cambios]

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".

Con vigencia desde el 1 de agosto de ~~2019~~ **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~~ **2024** (publicado en junio de ~~2024~~ **2024**) y cada mes de mayo a partir de entonces, y el Índice base de mayo de ~~2023~~ **2023** (publicado en junio de ~~2023~~ **2023**) y cada mes de mayo a partir de entonces, de la siguiente manera:

Por cada incremento de dos décimas (0.2), puntos 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~~ **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 el 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.º) período de pago después de la recepción del Índice.

En el caso de que el Índice sea revisado o discontinuado 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 discontinuado, 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 dentro de 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. 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 ~~2018~~ **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 tiempo parcial 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, 2018 2023	(\$0.50)
1 de agosto, 2019 2024	(\$0.50)
1 de agosto, 2020 2025	(\$0.50)
1 de agosto, 2021 2026	(\$0.50 por determinar de acuerdo con los costos de TeamCare, no más de \$0.70)
1 de agosto, 2022 2027	(\$0.50 por determinar de acuerdo con los costos de TeamCare, no más de \$0.70)

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

1 de agosto, 2018 2023	(no más de \$0.50 30)
1 de agosto, 2019 2024	(no más de \$0.50 30)
1 de agosto, 2020 2025	(no más de \$0.50 30)
1 de agosto, 2021 2026	(por determinar de acuerdo con los costos de TeamCare no más de \$0.50)
1 de agosto, 2022 2027	(por determinar de acuerdo con los costos de TeamCare, no más de \$0.50)

2) ~~Para los años 2018 a 2021, los cincuenta centavos restantes (\$0.50) se asignarán al Plan de Pensiones Taft Hartley correspondiente o al Plan de Pensiones de UPS/IBT, según corresponda. Los empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial en TeamCare y el Plan de Pensiones de UPS. Los aumentos de las contribuciones de salud y bienestar en 2021 y 2022 se realizarán de acuerdo con los costos reales de Team Care. En esos dos años, el Plan de Pensiones Taft Hartley correspondiente o el Plan de Pensiones de UPS/IBT, según corresponda, recibirá como asignación de pensiones el diferencial entre el aumento de TeamCare y un dólar (\$1.00). Este párrafo se aplicará a las aportaciones de los empleados de tiempo parcial de la misma manera excepto que en los primeros tres (3) años el monto restante será de setenta centavos (\$0.70). Para empleados de tiempo parcial, el diferencial en los últimos dos (2) años se~~

~~determinará de acuerdo con el máximo de cincuenta centavos (\$0.50).~~

(iii) [Reservado]

(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 tiempo parcial en todos los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas donde el Empleador estaba haciendo contribuciones para los empleados de tiempo completo y/o de tiempo parcial 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.

(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 tiempo parcial) 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 provistos 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. 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 ~~2018~~ **2023**, un monto superior al monto con el que contribuyó el 31 de julio de ~~2018~~ **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 Tiempo Parcial de UPS

(1) El Plan de Pensiones de UPS se mejorará para proporcionar beneficios mensuales a los empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 y cinco (35) años de Servicio Acreditado. La fórmula de beneficio en el Plan de Pensiones de UPS para los empleados de tiempo parcial 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. 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.

~~\$2275~~ **\$2450** para la jubilación a cualquier edad después de 35 años de Servicio Acreditado de tiempo parcial
~~\$1950~~ **\$2100** para la jubilación a cualquier edad después de 30 años de Servicio Acreditado de tiempo parcial
~~\$1625~~ **\$1750** para la jubilación a los 60 años con 25 años de Servicio Acreditado de tiempo parcial
~~\$1325~~ **\$1450** para la jubilación a cualquier edad con 25 años de Servicio Acreditado de tiempo parcial (de acuerdo con ~~\$58.00~~ **\$53.00** por año de Servicio Acreditado)

(2) Los empleados de tiempo parcial recibirán un (1) año de Servicio Acreditado por setecientos cincuenta (750) o más horas pagadas. Se otorgarán seis (6) meses de Servicio Acreditado de tiempo parcial por trescientas setenta y cinco (375) a quinientas (500) horas trabajadas en un año calendario, y nueve (9) meses de Servicio Acreditado de tiempo parcial por quinientas una (501) a setecientos 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.

(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 registrará 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial. 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.

(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.**

(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 tiempo parcial

(1) Con vigencia desde el 1 de agosto de 2002, el Empleador comenzó a proporcionar cobertura de seguro médico a todos los empleados de tiempo parcial, 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial en el momento de la jubilación y; (iv) no ser un empleado de tiempo parcial debido a una oferta voluntaria al estado de tiempo parcial 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.º) 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.

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

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 establezca 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, 2019 2024	\$175.00 185.00
1 de enero, 2020 2025	\$175.00 185.00
1 de enero, 2021 2026	\$175.00 185.00
1 de enero, 2022 2027	\$175.00 185.00
1 de enero, 2023 2028	\$175.00 185.00

(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). Los empleados que ya participen en el Plan CS en la fecha en que se establezca este plan serán inmediatamente elegibles 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 provisto 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. 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	Edad	Crédito Mensual de Pensiones de Servicio
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~~ 2020, se implementarán las siguientes mejoras:

35 años, cualquier edad: ~~\$4,700~~ 4,300
30 años o más, cualquier edad: ~~\$4,200~~ 3,800 más \$100/año de servicio por los años por encima de 30 hasta ~~\$4,700~~ 4,300
25 años, cualquier edad 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

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:

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, cualquier edad 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.

Sección 2. TeamCare

(a) Los empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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, incluidas aquellas disposiciones Suplementarias que requieren que los beneficios de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 ~~veinticinco~~ **veinticinco** dólares (\$~~125~~10.00) con vigencia desde el 1 de enero de ~~2024~~ 2019 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) provistos 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 tiempo parcial, 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 tiempo parcial, 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.

Sección 5. Plan de Salud Sustituto

En el 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 ante el Tribunal del Empleado

[Sin cambios]

Sección 2. Suspensión o Revocación de Licencia

[Sin cambios]

Sección 3. Pruebas de Sustancias Controladas

[Sin cambios]

Sección 3.1 Empleados que deben hacerse las pruebas

[Sin cambios]

Sección 3.2 Pruebas

[Sin cambios]

Sección 3.3 Pruebas de detección

[Sin cambios]

Sección 3.4 Pruebas de confirmación

[Sin cambios]

Sección 3.5 Pruebas de Laboratorio

[Sin cambios]

Sección 3.6 Tipos de pruebas requeridas

[Sin cambios]

Sección 3.7 Pruebas de Precalificación

[Sin cambios]

Sección 3.8 Pruebas de causa razonable

[Sin cambios]

Sección 3.9 Pruebas de Drogas Posteriores al Accidente

[Sin cambios]

Sección 3.10 Pruebas Aleatorias

[Sin cambios]

Sección 3.11 Notificación

[Sin cambios]

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 dentro de 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, entonces 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 dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la finalización de un programa de rehabilitación.

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

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. **El empleado afectado y la Unión Local serán notificados por escrito dentro de los 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

- 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.

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

[Sin cambios]

Sección 3.15 Procedimientos de Recolección de Muestras

[Sin cambios]

Sección 3.16 Preparativos para el Envío de Muestras

[Sin cambios]

Sección 3.17 Oficial de Revisión Médica

[Sin cambios]

Sección 3.18 Determinación de MRO

[Sin cambios]

Sección 3.19 Conservación de registros

[Sin cambios]

Sección 3.20 Divulgación de Información sobre Pruebas de Drogas

[Sin cambios]

Sección 3.21 Tiempo Pago

[Sin cambios]

Sección 4. Pruebas de Alcohol

[Sin cambios]

Sección 4.1 Empleados que deben hacerse las pruebas

[Sin cambios]

Sección 4.2 Pruebas

[Sin cambios]

Sección 4.3 Pruebas de detección

[Sin cambios]

Sección 4.4 Pruebas de confirmación

[Sin cambios]

Sección 4.5 Tipos de pruebas requeridas

[Sin cambios]

Sección 4.6 Pruebas de causa razonable

[Sin cambios]

Sección 4.7 Pruebas de Alcohol Posteriores al Accidente

[Sin cambios]

Sección 4.8 Pruebas Aleatorias: Selección Aleatoria de Empleados

[Sin cambios]

Sección 4.9 Notificación

[Sin cambios]

Sección 4.10 Rehabilitación y Pruebas Después del Regreso al Trabajo

[Sin cambios]

Sección 4.11 Disciplina

[Sin cambios]

Sección 4.12 Preparación para la prueba

[Sin cambios]

Sección 4.13 Procedimientos de Prueba de Muestras

[Sin cambios]

Sección 4.14 Profesional en Abuso de Sustancias (SAP)

[Sin cambios]

Sección 4.15 Conservación de registros

[Sin cambios]

Sección 4.16 Divulgación de Información sobre Pruebas de Alcohol

[Sin cambios]

Sección 4.17 Tiempo Pago

[Sin cambios]

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, e 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, 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, e 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 bajo 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.

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) ~~tres (3)~~ 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.

Un empleado que desee ser relevado de las horas extras en un día en particular debe hacer una solicitud por escrito en un formulario provisto por el Empleador. Dicha solicitud debe presentarse a más tardar al comienzo de su turno en el tercer (3.º) quinto (5.º) día calendario 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 ~~regular~~ 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 continúe 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 dentro de las 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 doblo tiempo ~~regular~~ 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.

~~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.~~

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 dentro de las 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 dentro de las 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 ~~dos veces~~ una vez al año. ~~Estas listas~~ Esta lista deberá ser entregada a la Compañía antes del 5 de enero ~~y del 5 de junio~~ 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 querrela 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 dentro de 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 ~~y el 15 de junio~~. 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 dentro de cuarenta y cinco (45) días de la presentación** para determinar qué acciones son necesarias para asegurar el cumplimiento.

Si una querrela en virtud de esta disposición (o una querrela 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 querrela para que sea escuchada 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/o ordenar al Empleador que ajuste el horario de trabajo del conductor. **Después 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 querrela, 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 querrela 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 querrela. 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.

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 ~~una (1)~~ **tres (3)** horas por día laboral.

Sección 3.

Cualquier supuesta infracción de este Artículo estará sujeta al procedimiento de querrela correspondiente. Cuando un empleado haya presentado una querrela 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 dentro de los cinco (5) días hábiles. Si la Unión tiene una razón legítima para no estar

disponible dentro de los cinco (5) días hábiles, el plazo se extenderá hasta un total de diez (10) días hábiles.

El Empleador dará no menos de veinticuatro (24) horas de aviso 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 al aviso 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 despido 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.

(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 cesantía 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 tiempo parcial 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. 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 un despido. Si un conductor de alimentador sénior 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, sin embargo: (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. 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 ~~setenta y cinco (75)~~ **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

[Sin cambios]

Sección 1. Reconocimiento

[Sin cambios]

Sección 2. Categorías de Empleados

[Sin cambios]

Sección 3. Tarifas de salario por categoría

[Sin cambios]

Sección 4. Salud y Bienestar

[Sin cambios]

Sección 5. Pensiones

[Sin cambios]

Sección 6. Jerarquía

[Sin cambios]

Sección 7. General

[Sin cambios]

Sección 8. Movimiento de Equipos

[Sin cambios]

Sección 9. Enmiendas

[Sin cambios]

Sección 10. Instalaciones de Pintura y Carrocería

[Sin cambios]

Sección 11. Programa de Capacitación

[Sin cambios]

Sección 12.

[Sin cambios]

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. Este Suplemento del NMA sucesor estará sujeto a cancelación o rescisión de conformidad con el Artículo 45 el 31 de julio de 2018, 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 establece en el Artículo 34, Sección 1 (1) 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 establecida en el Artículo 34, Sección 1 (1) (2) y (1) (6). La fórmula de beneficios y el beneficio mensual para los empleados de TCI continuarán 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 establece en el Artículo 45 el 31 de julio de 2023.

ARTÍCULO 40. OPERACIÓN AÉREA

Preámbulo

[Sin cambios]

Sección 1: Conductores Aéreos

(a) El trabajo del conductor aéreo consistirá en la entrega y recogida 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:

(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 recogida de paquetes aéreos en fines de semana y feriados.

(4) Recogidas Aéreas a Pedido.

(5) Recogida en mostradores aéreos y buzones de entrega.

La Compañía no ampliará la utilización de empleados de tiempo parcial para recoger cajas de entrega, incluidas 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 tiempo parcial. 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial según lo establecido en el informe del 1 de marzo de 2013. La Compañía deberá, cuando sea factible, utilizar empleados de tiempo completo para recoger los buzones. El tamaño y las dimensiones de los buzones existentes el 1 de febrero de 2013, y los que se agreguen posteriormente, no podrán aumentarse sin el consentimiento de la Unión. 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) Recogidas aéreas tardías adicionales.

(7) Los conductores aéreos podrán, con carácter excepcional, realizar el servicio de reparto de paquetes que no sean aéreos.

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. Quedarán 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 tiempo parcial.

El trabajo de traslado que actualmente realizan los conductores aéreos de tiempo parcial 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 dentro de los 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 tiempo parcial apropiados. Se reprogramará un trabajo con turnos combinados de no menos de ocho (8) horas para crear dos (2) trabajos de tiempo parcial.

(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 tiempo parcial 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 ½) por todas las horas trabajadas.**

(2) Los conductores aéreos de menos de ocho (8) horas (conductores aéreos de tiempo parcial) que tienen un horario de inicio programado regular tendrán una garantía diaria de ~~tres (3)~~ **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 tiempo parcial) que trabaje su garantía de tres (3) horas tendrá garantizadas cuatro (4) horas. 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 despido, etc.).

(e) Horarios de Inicio

Todos los conductores aéreos de tiempo completo y de tiempo parcial, 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, a menos que se establezca 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 tiempo parcial) o un conductor aéreo con turnos combinados de menos de ocho (8) horas (conductor aéreo de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 el caso de que un empleado de tiempo parcial 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:

(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 tiempo parcial.

(2) Cuando las necesidades de programación no puedan satisfacerse utilizando la disposición anterior, el Empleador tendrá derecho a obligar a los conductores aéreos de tiempo parcial 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, incluido 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 tiempo parcial que trabajen en días feriados recibirán una garantía de tres horas y media (3 1/2).

(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 tiempo parcial que estén interesados en realizar este trabajo deberán notificarlo al Empleador, ser 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 tiempo parcial, 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 tiempo parcial 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 bajo esta Sección tendrá una garantía de tres (3) horas.

(1) Las referencias en este Artículo a un conductor aéreo, de tiempo parcial 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

[Sin cambios]

Sección 3. Operaciones de los Centros y Pasarelas Aéreas

[Sin cambios]

Sección 4. Horas de Inicio para los Conductores de Traslado Aéreo y Alimentador Aéreo

[Sin cambios]

Sección 5. Procedimiento de querellas

[Sin cambios]

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 tiempo parcial, incluidos los conductores aéreos de excepción, se les pagará de la siguiente manera:

Inicio	\$15.00	<u>23.00</u>
Doce (12) meses	\$16.00	<u>24.00</u>
Veinticuatro (24) meses	\$17.00	<u>25.00</u>
Treinta y seis (36) meses	\$21.00	<u>29.00</u>
Cuarenta y ocho (48) meses		Tarifa Máxima

(1) Con vigencia desde el 1 de agosto de ~~2018~~ **2023**, la tarifa anterior de ~~\$33.94~~ ~~\$28.64~~ 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 tiempo parcial con jerarquía que ingresen a un trabajo de conductor aéreo de tiempo parcial después de la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo comenzarán con la tarifa de jerarquía. ~~Los conductores aéreos de tiempo parcial en progresión a partir de la ratificación de este Acuerdo mantendrán una progresión de dos (2) años a la Tarifa Máxima según lo establecido en el Artículo 40, Sección 6 (a) del NMA 2013-2018, pero se les pagarán las tarifas por hora correspondientes según lo establecido anteriormente.~~

Los empleados de tiempo parcial a los que se les otorgue un trabajo de conductor aéreo de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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	\$17.00	<u>\$23.00</u>
Doce (12) meses	\$18.00	<u>\$24.00</u>
Veinticuatro (24) meses	\$19.00	<u>\$25.00</u>
Treinta y seis (36) meses	\$23.00	<u>\$29.00</u>
Cuarenta y ocho (48) meses		Tarifa Máxima

1. Con vigencia desde el 1 de agosto de ~~2018~~ **2023**, la tarifa anterior de ~~\$35.94~~ ~~\$30.64~~ (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. ~~Los conductores aéreos de tiempo completo en progresión a partir de la ratificación de este Acuerdo mantendrán una progresión de dos (2) años a la Tarifa Máxima según lo establecido en el Artículo 40, Sección 6 (b) del NMA 2013-2018, pero se les pagarán las tarifas por hora correspondientes según lo establecido anteriormente.~~

(c) Todos los conductores aéreos nuevos contratados de tiempo completo o tiempo parcial se colocarán en la progresión correspondiente a los párrafos (a) o (b) anteriores. **Todos los conductores aéreos de tiempo completo o tiempo parcial existentes en progresión el 1 de agosto de 2023 se ubicarán en las nuevas progresiones en los párrafos (a) o (b) anteriores, según corresponda.** Los empleados de tiempo parcial 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 tiempo parcial no

perderá la protección del círculo rojo provista 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial de acuerdo con el párrafo (a) anterior por el trabajo de conductor aéreo y sus salarios normales de tiempo parcial 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 tiempo parcial por las horas trabajadas en otras categorías. Si un empleado no tiene una tarifa interna establecida, se le pagará la tarifa de tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial de los centros y pasarelas aéreas y los caminantes aéreos recibirán la tarifa de pago de tiempo parcial correspondiente según lo establecido en el Artículo 22, Sección 5 (a) o (b). Sin embargo, si a un empleado de tiempo parcial se le otorga un trabajo de caminante aéreo, seguirá recibiendo su tarifa interna de conformidad con el artículo 22. 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.

Dentro de los 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+8~~ recibirán los siguientes aumentos salariales generales por cada año contractual. El aumento salarial total para el año será el siguiente:

2018 setenta centavos	(\$0.70)
2019 setenta y cinco centavos	(\$0.75)
2020 ochenta centavos	(\$0.80)
2021 noventa centavos	(\$0.90)
2022 un dólar	(\$1.00)

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. 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+8~~ cubierto por esas Secciones.

(b) No se requerirá que ningún empleado complete una progresión de tiempo completo más de una (1) vez, incluso si ~~ella se transfiere~~ **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 tiempo parcial que haya completado la progresión del Artículo 40 presenta una oferta para un trabajo interno de tiempo completo y luego un trabajo de conductor dentro 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, 4 o 6 a continuación) después del 1 de agosto de ~~2023~~ será como sigue:

Inicio	\$21.00 \$23.00
Doce (12) meses	\$23.00 \$24.00
Veinticuatro (24) meses	\$24.00 \$25.00
Treinta y seis (36) meses	\$28.75 \$30.75
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa máxima

Los empleados de tiempo parcial 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 a los efectos de la aplicación de la progresión anterior.

Si un empleado de tiempo parcial 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, incluidos, 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 tiempo parcial 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 tiempo parcial 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 establece a continuación. Un empleado de tiempo parcial no perderá la protección del rango de círculo rojo provista por este párrafo como resultado de la transferencia de un trabajo interno de tiempo completo a otro trabajo interno de tiempo completo.

Inicio	\$16.00 23.00
Doce (12) meses	\$17.00 24.00
Veinticuatro (24) meses	\$18.00 25.00
Treinta y seis (36) meses	\$21.00 28.00
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa máxima

La Tarifa Máxima será de ~~\$30.64~~ **\$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. Salarios de tiempo completo para trabajos del Artículo 22.4 (b)~~

~~Los empleados de tiempo parcial cuyas tarifas sean más altas que las que se establecen a continuación y que presenten una oferta para un trabajo de tiempo completo 22.4 (b) cubierto por esta Sección recibirán su salario interno actual más los aumentos salariales generales.~~

~~Otros empleados de tiempo parcial que presenten una oferta para un trabajo de tiempo completo 22.4 (b) 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 establece a continuación. Un empleado de tiempo parcial no perderá la protección del rango de círculo rojo provista por este párrafo como resultado de la transferencia de un trabajo interno de tiempo completo a otro trabajo interno de tiempo completo.~~

Inicio	\$20.50
Doce (12) meses	\$21.25
Veinticuatro (24) meses	\$22.75
Treinta y seis (36) meses	\$25.00
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa Máxima

~~La Tarifa Máxima será de \$30.64 más los aumentos salariales generales previstos en la Sección 1 anterior.~~

~~Cualquier empleado de tiempo parcial que realice un trabajo del tipo de cobertura de vehículos de reparto de paquetes en un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda que presente una oferta para un puesto de conductor 22.4 recibirá el mismo trato que si hubiera ingresado en un puesto de conductor de vehículos de reparto de paquetes regular según el Artículo 41, Sección 2 (e) para propósitos de crédito de progresión y rango de círculo rojo.~~

~~A los empleados de tiempo completo que presenten una oferta para un trabajo de tiempo completo 22.4 (b) 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.

Sección 4 5: 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 6-Progresión de Mecánicos

La progresión para los empleados que ingresen a un trabajo de mecánico después del 1 de agosto de ~~2023~~ 2018 será la siguiente:

Tarifa Máxima Actual	
Inicio:	85 %
Doce (12) meses	90 % <u>Tarifa Máxima</u>
Veinticuatro (24) meses	Tarifa máxima

Los mecánicos en progresión el 1 de agosto de ~~2023~~ 2018 se ubicarán en la progresión anterior.

ARTÍCULO 42. UNIFORMES

[Sin cambios]

ARTÍCULO 43. SERVICIOS ESPECIALES

Sección 1. Protección Laboral

[Sin cambios]

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 a menos 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 despedidos, 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 sénior 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 y ~~mil cien (1,100) millas ida y vuelta.~~ 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.

En circunstancias inusuales en las que el Empleador no pueda proporcionar un alojamiento satisfactorio, se le pagará al empleado ~~cinuenta~~ cien dólares (~~\$50.00~~) (\$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 ~~cinuenta~~ cien dólares (~~\$50.00~~) (\$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 hogar, 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 afectado 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 consistente 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) ~~treinta y cinco (\$35.00)~~ 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.

(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 el 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 ~~2018~~ **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:

	Individual	Doble	Triple
Inicio	0.5816	0.5939	0.6062
Doce (12) meses	0.6203	0.6335	0.6466
Veinticuatro (24) meses	0.6591	0.6731	0.6871
Treinta y seis (36) meses	0.6979	0.7127	0.7275
Cuarenta y ocho (48) meses	TARIFA MÁXIMA		

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		

Aquellos conductores en progresión a partir de la ratificación de este Acuerdo mantendrán la progresión de ~~tres (3)~~ **cuatro (4)** años a la Tarifa Máxima y se ubicarán en las tarifas de progresión anteriores según lo establecido en el Artículo 43, Sección 2 (11) del NMA 2013-2018, pero se le pagarán las tarifas por distancia recorrida correspondientes según lo establecido anteriormente.

Aquellos conductores en progresión a partir de la ratificación de este Acuerdo mantendrán la progresión de ~~tres (3)~~ **cuatro (4)** años a la Tarifa Máxima y se ubicarán en las tarifas de progresión anteriores según lo establecido en el Artículo 43, Sección 2 (11) del NMA 2013-2018, pero se le pagarán las tarifas por distancia recorrida correspondientes según lo establecido anteriormente.

(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:

	Individual	Doble	Triple
Agosto de 2018	0.8442	0.8626	0.8810
Agosto de 2019	0.8613	0.8800	0.8988
Agosto de 2020	0.8796	0.8987	0.9179
Agosto de 2021	0.9001	0.9196	0.9393
Agosto de 2022	0.9229	0.9429	0.9631

<u>Tarifa Máxima</u>	<u>Individual</u>	<u>Doble</u>	<u>Triple</u>
<u>2023</u>	<u>1.0145</u>	<u>1.0345</u>	<u>1.0547</u>
<u>2024</u>	<u>1.0317</u>	<u>1.0517</u>	<u>1.0719</u>
<u>2025</u>	<u>1.0489</u>	<u>1.0689</u>	<u>1.0891</u>
<u>2026</u>	<u>1.0718</u>	<u>1.0918</u>	<u>1.1120</u>
<u>2027</u>	<u>1.1234</u>	<u>1.1434</u>	<u>1.1636</u>

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 el caso de que el Empleador proponga implementar ~~ya sea un recorrido por distancia recorrida con escalas, o 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 ~~por las Uniones Locales afectadas~~ Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales. Dicha aprobación no se denegará injustificadamente. ~~Después de la aprobación de las Uniones Locales, la adaptación se enviará al Comité Conjunto de Revisión~~

~~de Servicios Especiales para su revisión. El Empleador también puede presentar la adaptación al Comité para su revisión en el caso de que las Uniones Locales denieguen la aprobación. 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 Servicios Especiales

Directrices para Conductores por Distancia Recorrida con Escalas, de Par de Ciudades y de Equipos Dormitorio de UPS

TEAMSTERS/UNITED PARCEL SERVICE

ARTÍCULO 43: COMITÉ DE SERVICIOS ESPECIALES

Directrices para Conductores por Distancia Recorrida con Escalas, de Par de Ciudades y de Equipos Dormitorio de UPS

1. Ningún conductor de alimentador será despedido 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 el caso de que el Empleador proponga implementar ~~ya sea un recorrido por distancia recorrida con escalas, o 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 ~~por las Uniones Locales afectadas~~ Comité Conjunto de Revisión de Servicios

Especiales. Dicha aprobación no se denegará injustificadamente.

~~Después de la aprobación de las Uniones Locales, la adaptación se enviará al Comité Conjunto de Revisión de Servicios Especiales para su revisión.~~

~~El Empleador también puede presentar la adaptación al Comité para su revisión en el caso de que las Uniones Locales denieguen la aprobación.~~

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 ~~con las Uniones Locales involucradas~~ **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.

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 preconnectar 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.**

~~A menos que la gerencia autorice lo contrario, los retrasos comenzarán a la hora de salida programada.~~

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 pago, pero no debe exceder ~~una~~ **dos (2)** 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.

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:

Habrà 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 un conductor por distancia recorrida extrae dobles en cualquier parte de su día, se le 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. ~~No hay una progresión salarial para los conductores de vehículos de reparto de paquetes~~

~~y de alimentador de tiempo completo contratados el 1 de agosto de 1997 o antes.~~

En el 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.
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.

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 ~~treinta y cinco dólares (\$35.00)~~ **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 prorratearán 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 sénior o continuar con la práctica que existe actualmente en su área de Unión Local. En el caso de que el conductor sénior (conductor A), de un equipo ofertado, deje vacante permanentemente el equipo por cualquier motivo, el conductor júnior (conductor B), se convertirá en el conductor sénior (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

[Sin cambios]

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.

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

[Sin cambios]

Sección 3. Procedimientos Internos de Manejo de Paquetes

[Sin cambios]

ARTÍCULO 45. DURACIÓN

Sección 1.

Este Acuerdo estará en pleno vigor y efecto desde el 1 de agosto de 2023~~18~~ hasta el 31 de julio de 202~~83~~ inclusive y continuará de año en año a partir de entonces, a menos que cualquiera de las partes de aviso 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 un aviso a la otra al menos sesenta (60) días antes del 31 de julio de 202~~83~~ 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~~18~~ 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~~18~~ para que entre en vigencia a partir de la ratificación de este Acuerdo, excepto 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.

Memorando de Entendimiento

[Sin cambios]

CARTA DE ACUERDO

[Sin cambios]

Memorando de Entendimiento

[Sin cambios]

Memorándum de Entendimiento de las Negociaciones Nacionales Maestras

~~Las partes acuerdan que un conductor de vehículos de reparto de paquetes que solicite un ventilador en la cabina de su vehículo deberá realizar dicha solicitud a través del Comité de Salud y Seguridad local para su aprobación. Cualquier disputa sobre la instalación de un ventilador será referida directamente a los Codirectores del Comité Nacional de Salud y Seguridad para su resolución. Dicha solicitud no se denegará injustificadamente.~~

CARTA DE ACUERDO

United Parcel Service Inc. ("UPS" o "Compañía") y el Comité Nacional de Negociación de Teamsters UPS (Unión) acuerdan lo siguiente en relación con la implementación del Artículo 34 del Acuerdo Nacional Maestro de UPS (NMA) 2018-2023:

El aumento por hora en la contribución de tiempo completo para TeamCare establecido en el Artículo 34 para 2018, 2019 y 2020 será de cuarenta y dos centavos (\$0.42); cuarenta y tres centavos (\$0.43); y cuarenta y cinco centavos (\$0.45), en lugar de cincuenta centavos (\$0.50) si TeamCare no ajusta sus beneficios dentales, de seguro de vida y de discapacidad a corto plazo para empleados de tiempo completo en el Plan C6 para igualar estos beneficios en TeamCare. Este ajuste se aplicará en la fecha de entrada en vigencia del NMA.

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 tiempo parcial 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).