

CONVENIO NACIONAL MAESTRO DE UNITED PARCEL SERVICE

para el período que comienza

el 1° de agosto de ~~2013~~ 2018 hasta el 31 de julio de ~~2018~~, 2023 inclusive,
cubriendo:

Las partes se reservan el derecho de corregir omisiones y errores inadvertidos. Cuando no se hace referencia a un Artículo o Sección específico del mismo, dicho Artículo o Sección continuará tal como figura en el Convenio Maestro actual, conforme se ha aplicado e interpretado durante su vigencia. Las adiciones y el texto nuevo aparecen en **negrita y subrayados**. Se ha tachado el texto del Convenio Maestro anterior que se ha eliminado en esta versión.

las operaciones en, entre y sobre todos los estados, territorios y posesiones de los Estados Unidos, y las operaciones dentro y fuera de todo el territorio contiguo. UNITED PARCEL SERVICE, INC., una Corporación de Ohio, y una Corporación de Nueva York, en sus Operaciones como Empresa Transportista, en adelante designada como el “Empleador”, y el COMITÉ NEGOCIADOR NACIONAL DE LOS TEAMSTERS PARA NEGOCIAR EL CONVENIO CON UNITED PARCEL SERVICE, en representación de las Uniones Locales afiliadas a la INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS, y la Unión Local No. _____, la cual está afiliada a la INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS, acuerdan regirse por los términos y las condiciones de este Convenio. United Parcel Service Cartage Services, Inc. (“CSI”) y UPS Latin America, Inc. también son partes de este Convenio, según se especifica en el Convenio Suplementario de Recogida y Reparto de Carga (Suplemento “P&D”, por sus siglas en inglés) y el Suplemento de Challenge Air Cargo, respectivamente.

ARTÍCULO 1. PARTES DEL CONVENIO

Sección 2. Empleados que cubre el Convenio

Se debe interpretar que, una vez que ya estén reconocidos, “empleados que cubre el Convenio” se refiere a choferes de alimentador, choferes de reparto, clasificadores, cargadores, descargadores, porteros, empleados administrativos, dependientes, **dependientes de mostradores para clientes**, mecánicos, personal de mantenimiento (mantenimiento de edificios), lavadores de vehículos, empleados de United Parcel Service en las operaciones aéreas del Empleador y, en la medida en que lo permita la ley, empleados en las operaciones de exportaciones e importaciones que realicen labores de carga y descarga, así como otros empleados del Empleador para quienes una Unión Local signataria sea o pueda llegar a ser la representante en las negociaciones. Los empleados de CSI y UPS Latin America, Inc. también están cubiertos por este Convenio, según se especifica en el Suplemento “P&D” y el Suplemento de Challenge Air Cargo, respectivamente.

ARTÍCULO 3. RECONOCIMIENTO, PLANTA DE UNIONIZACIÓN OBLIGATORIA Y DEDUCCIÓN DE CUOTAS

Sección 1. Reconocimiento

(a) El Empleador reconoce y acepta que el Comité de la Unión Nacional y las Uniones Locales afiliadas a la International Brotherhood of Teamsters son los representantes exclusivos

de todos los empleados del Empleador bajo las clasificaciones cubiertas. Los empleados y las Uniones que cubre este Convenio Maestro y los varios Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas del mismo constituirán una (1) sola 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 remitidos por la Unión.

Si se contrata a empleados a través de una agencia de empleo, el Empleador pagará la comisión de la agencia, de haberla, que deban pagar estos empleados. Sin embargo, si se ha dado a la Unión igualdad de oportunidades para la dotación de empleados, según lo dispuesto en el presente Convenio, y si se estos empleados permanecen contratados durante todo el período de prueba, no se pagará esta comisión sino hasta el trigésimo primer (31o) 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 de negocios y/o un delegado asistan a las sesiones de orientación de nuevos empleados ~~en los estados con legislación de “derecho al trabajo”~~. ~~En aquellos estados sin legislación de “derecho al trabajo”~~, se permitirá que los agentes de negocios asistan a las sesiones de orientación de nuevos empleados para hablar sobre los beneficios de afiliarse a la Unión. El Empleador acepta notificar a la Unión Local con al menos una semana de anticipación cuáles serán la fecha, la hora y el lugar de esta orientación. **Previa solicitud, se dará al representante de la Unión una lista de los nombres de los empleados que asistirán a la orientación, a más tardar al momento de realizarse dicha reunión.** El único propósito de la asistencia de los agentes de negocios o de los delegados será alentar a los nuevos empleados a integrarse a la Unión. Los delegados estarán disponibles hasta por quince (15) minutos para ese propósito, si la orientación se realiza durante sus horas laborales normales y en sus lugares habituales de trabajo.

Sección 3. Dedución de Cuotas y Comité Conjunto sobre Cuotas

La Unión y el Empleador establecerán un Comité Conjunto sobre Cuotas para revisar la deducción y el envío de 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 prevé que este Comité sirva como fuente de un estudio continuo sobre la forma más eficaz, correcta y

expedita posible de realizar deducciones y el pago de 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 actual de nómina salarial como resultado de esta Sección.

El Empleador acepta deducir del pago de todos los empleados que cubre este Convenio las cuotas de iniciación, otras cuotas y/o las contribuciones [...] uniformes de la Unión Local con jurisdicción sobre esos empleados. La Unión Local presentará al Empleador una cantidad semanal que se deberá deducir a cada empleado. La Unión Local especificará individualmente la cantidad semanal que se deducirá por concepto de cuotas de iniciación y/o contribuciones. Para las cuotas de iniciación y contribuciones, la Unión Local notificará al Empleador el número de semanas durante las que deberá rebajar estas deducciones a cada empleado. Las notificaciones sobre las deducciones que rebajará el Empleador para beneficio de la Unión Local se deberán recibir al menos un (1) mes antes de la fecha en que se deba rebajar esa deducción. La obligación de la Unión Local de suministrar esta información se satisfará mediante la transmisión de un archivo por computadora en un formato acordado mutuamente. **El Empleador deducirá las cuotas semanales correspondientes a cada semana de vacaciones. Esto se aplicará en un plazo de seis (6) meses a partir de la ratificación de este Convenio.**

Sección 7 (d) – Supervisores que trabajan

(d) Si se determina durante cualquier paso del procedimiento de querellas y/o arbitraje que se ha violado esta Sección o una disposición sobre “supervisores que trabajan” incluida en un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, se pagará al empleado agraviado de la forma siguiente: (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, la cantidad que sea mayor. Si no se puede identificar a ningún empleado agraviado, se efectuará el pago al querellante. Este remedio será adicional a cualquier otro que solicite la Unión en un procedimiento adecuado de querellas.

En el caso de que un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda no incluya una disposición en la que se requiera notificar al delegado cuando un supervisor trabaje, se incorporará lo siguiente: “En el caso de que un supervisor trabaje en una unidad de negociación, el Empleador se lo notificará al delegado de taller lo más pronto posible”.

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

ARTÍCULO 6.

Sección 4. Cambio Tecnológico

1. El cambio tecnológico se definirá como cualquier cambio considerable en el equipo o materiales, que dé por resultado un cambio considerable en el trabajo de **cualquier clasificación de empleados** en la unidad de negociación o reduzca el número de

trabajadores **en cualquier clasificación de empleados en** la unidad de negociación. **Tales cambios pueden incluir, sin limitación alguna, el uso de drones o de vehículos sin conductores para transportar, recoger y repartir paquetes, o una agrupación de vehículos que circulen de forma conjunta y coordinada (platooning).**

2. El Empleador y la Unión acuerdan establecer un Comité Nacional de Teamsters/UPS para Cambio Tecnológico, integrado por un número igual de representantes de la Unión y UPS. El Comité se reunirá **conjuntamente con el Panel Nacional de Querellas previa solicitud, pero no menos de tres (3) veces al año, cuando sea necesario**; para examinar cualquier cambio tecnológico planeado previsto en esta Sección.
3. El Empleador le comunicará a las Uniones Locales afectadas y al Comité Nacional de Teamsters/UPS para Cambio Tecnológico todos los cambios tecnológicos propuestos **cuando estos se encuentren en la fase de pruebas de campo o** por lo menos seis (6) meses antes de que se pongan en práctica los mismos, excepto cuando se determinen esos cambios más tarde, en cuyo caso el Empleador dará el mayor aviso posible. **En todos los casos, la Compañía notificará cualquier cambio tecnológico cubierto en esta sección antes de que se implemente la tecnología.**
4. El Empleador tendrá la obligación de darle al Comité Nacional Teamsters/UPS para 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 la Unión, o, si se lo piden, el Comité Nacional Teamsters/UPS para Cambio Tecnológico, inmediatamente después de haber sido notificado, para negociar los efectos de los cambios tecnológicos propuestos. **El Comité para Cambio Tecnológico también tendrá derecho a plantear e intentar resolver cualquier reclamación si los cambios tecnológicos de la Compañía violan cualquier disposición del Convenio Nacional Maestro o del Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda pertinente.**

Si un cambio tecnológico crea trabajo nuevo que reemplace, aumente o modifique el trabajo de la unidad de negociación, los empleados de la unidad de negociación desempeñarán ese trabajo nuevo o modificado. Si es necesario, el Empleador proporcionará a los empleados de la unidad de negociación el entrenamiento requerido para utilizar la nueva tecnología.
6. **En el caso de que la Unión Local y el Empleador no puedan llegar a un acuerdo sobre los efectos, el asunto será remitido al Comité Nacional Teamsters/UPS para Cambio Tecnológico.**
7. **En el caso de que el Comité Nacional no pueda llegar a un acuerdo sobre la disputa, cualquiera de las partes podrá remitir todas las disputas pendientes al Comité Nacional de Querellas para su resolución expedita, de acuerdo con las disposiciones del Artículo 8, con el fin de determinar si el Empleador ha violado las disposiciones de esta Sección o si el cambio dará lugar a una violación de cualquier otra cláusula del convenio de negociación colectiva.**
7. **Esta Sección sustituirá toda disposición incluida en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda sobre el mismo tema.**

Sección 6. Tecnología y Disciplina

Ningún empleado **chofer** será despedido si dicho despido se basa con base únicamente en la información recibida del GPS, **telemáticas**, o cualquier sistema sucesor **que rastree o controle similarmente los movimientos de un chofer**, a menos que él/ella se dedique a prácticas deshonestas (definidas, para los fines de este párrafo, como cualquier

acto u omisión por un empleado en los que tenga la intención de defraudar a la Compañía). **En sí, no se considerará que la incapacidad de un chofer de recordar lo que refleja la tecnología sea una práctica deshonestas.** La Compañía tiene que confirmar, por observación directa u otra prueba corroborante, cualesquiera otras violaciones que justifiquen el despido. El grado de disciplina que trate con ofensas fuera del área no se cambiará debido al uso del **de los sistemas mencionados anteriormente** GPS.

A ningún chofer se le deberá enviar una nota de advertencia con base únicamente en los sistemas mencionados anteriormente sin primero haber realizado una sesión de orientación oral sobre una infracción idéntica (por ejemplo, dos violaciones a la regla del cinturón de seguridad). Toda medida disciplinaria también deberá cumplir con los procedimientos y los requisitos suplementarios pertinentes.

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

ARTÍCULO 8. PROCEDIMIENTO NACIONAL DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS

Sección 1. Modifíquese la última oración de la Sección 1: Cuando un caso es incluido en la lista del Comité Nacional de Resolución de Querellas, se cargará una cuota de ~~veinticinco dólares (\$25.00)~~ por inclusión, tal como se especifica en las Reglas de Procedimiento del Convenio Nacional Maestro de UPS.

Sección 7. Los casos estancados remitidos al Comité Nacional de Resolución de Querellas para un arbitraje de carácter vinculante, en virtud de este Artículo, se registrarán por los procedimientos siguientes:

1. El proceso de arbitraje estará administrado por las oficinas de la Asociación Americana de Arbitraje, ~~cuyas oficinas ubicadas en las ciudades siguientes administran casos estancados que surjan en las regiones geográficas correspondientes de la International Brotherhood of Teamsters~~ **de la forma siguiente:**

Somerset, <u>NJ</u>	Del Este, <u>Central y del Sur</u>
Chicago	Central
Fresno, <u>CA</u>	Del Oeste
Atlanta	Del Sur

2. Los árbitros actuales continuarán prestando servicios **salvo por los cambios realizados en virtud de los párrafos 4 y 7 de abajo**, hasta que las partes designen conjuntamente veintiocho (28) árbitros (los cuales podrían incluir a los que ya estén en funciones). Se asignarán los casos a los árbitros de forma rotativa y en orden alfabético dentro de cada Región, con base en la fecha de la querrela original que dio lugar al caso estancado. **el orden en el cual se incluyan en el Comité Nacional de Resolución de Querellas.**

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

Del Este	11 9
Central	5 3
Del Sur	4 3
Del Oeste	8 5

4. Las partes **Mediante una notificación por escrito a más tardar el 1° de diciembre de cualquier año, cada una de las partes intentará llegar a un acuerdo sobre los cuatro (4) paneles en un plazo de**

~~treinta (30) días a partir de la conclusión de las negociaciones. Si no se llega a un acuerdo durante ese período de tiempo, las partes tendrá derecho a requerir un~~ intercambio ~~de~~ listas de dos (2) veces el número ~~restante~~ de árbitros que se asignarán a cada panel regional ~~en un plazo de quince (15) días a partir de entonces~~ **a más tardar el 1° de enero**, y al final de quince (15) días adicionales y **el 15 de enero, como alternativa**, los eliminará de las listas hasta llegar al número correcto de árbitros en cada panel. A menos que las partes acuerden mutuamente otra cosa, 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. **Esta disposición solo podrá invocarse por cada una de las partes dos (2) veces durante toda la vigencia de este Convenio.**

5. Cada árbitro ofrecerá una o más fecha(s) 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 abajo. 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 dentro de la lista rotativa en orden alfabético. Si un árbitro incumple con la propuesta de una fecha oportuna en cuatro (4) ocasiones durante un período de doce (12) meses, se le eliminará del panel de árbitros tras la solicitud por escrito de cualquiera de las partes. De conformidad con los procedimientos establecidos en el párrafo 4, las partes llenarán toda plaza vacante.
6. Una vez que se asigne un caso a un árbitro, el mismo permanecerá con ese árbitro hasta su conclusión, salvo en el caso de una reasignación, tal como se especifica en el párrafo 5.
7. Las partes pueden acordar mutuamente por escrito eliminar del panel a cualquier árbitro individual en cualquier momento. Cada parte puede eliminar unilateralmente a dos (2) árbitros durante el mes de junio de cada año, tras enviar una notificación con diez (10) días calendarios de anticipación, en la cual especificará el árbitro que se eliminará del panel. La otra parte tendrá derecho a eliminar a dos (2) árbitros en un plazo de diez (10) días calendarios después de recibir la notificación. **En un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendarios**, las partes llenarán cualquier plaza vacante de conformidad con los procedimientos establecidos en el párrafo 4: **intercambiarán una lista de árbitros con el doble del número de árbitros eliminados. Se combinarán y se 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 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 paga actual con el fin de asegurarse de las horas que trabajó. Si un empleado tiene dudas sobre las horas que trabajó en un día determinado, el Empleador le proporcionará al empleado, previa solicitud ~~por escrito~~, una 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 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, o cualquier otra información registrada mediante el uso de cualquier otra tecnología, bajo el nombre de un empleado por horas, a menos que dicho empleado esté presente. Esto incluye los casos para fines de entrenamiento y demostración.

Los empleados no serán responsables de ningún trabajo realizado por otro empleado usando cualquier dispositivo electrónico bajo sus nombres.

El Empleador acepta suministrar formularios a los empleados para que apunten sus horas de comienzo y fin: **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 designado, el Empleador proporcionará copias de los mensajes ODS. Cuando se realice esta solicitud el mismo día en que se envió o se enviaron la(s) transmisión(es), el centro de operaciones proporcionará la copia impresa de la(s) transmisión(es) ese día. Cuando se realice esta solicitud después del día en que se envió o se enviaron la(s) transmisión(es), pero en un plazo de veinticinco (25) días posteriores, se proporcionará la copia impresa de la(s) transmisión(es) en un plazo de cinco (5) días laborales.

Cuando lo solicite la Unión, se colocarán relojes registradores para que los empleados apunten sus horas de trabajo para su propio uso personal.

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 sus funcionarios lo solicita.

El Empleador acepta cooperar y tomar las medidas razonables para dar una en la resolución inmediata de a las reclamaciones de los empleados sobre lesiones sufridas en el trabajo en un plazo de diez (10) días laborales. Ningún empleado será disciplinado o amenazado con disciplina, ni se tomará represalias contra este, como resultado de

iniciar un informe de lesión en el trabajo. El Empleador o su designado no visitarán en su casa a un trabajador lesionado, ~~sin el consentimiento de este~~.

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

Cualquier decisión o arreglo alcanzado mediante el procedimiento de resolución de querellas, incluyendo, aunque sin limitarse a ello, en arbitraje, estará basado únicamente en, y será aplicable a, los hechos presentes en ese 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 por Accidentes de Trabajo a todos sus empleados, aunque no lo exija la ley del estado, o su equivalente, si la lesión resultó 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 paga a la tarifa horaria correspondiente por el resto de su turno regular de ese día. Al recibo oportuno del informe de lesión de un empleado, el Empleador no presionará al empleado para que siga trabajando ni interferirá con un empleado que busque atención médica. Cuando, debido a este tipo de presión, un empleado tenga que pasar tiempo en una clínica después de su hora normal de haber terminado su trabajo, el tiempo así pasado estará sujeto a una reclamación de paga por medio del procedimiento de resolución de querellas.

Un empleado que haya regresado a sus funciones 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 adicional durante las horas laborales regulares programadas, recibirá la tarifa horaria regular de paga del empleado por dicho tiempo.

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

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

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

Sección 2. Otro Trabajo Temporal

La Compañía continuará con un programa de trabajo modificado sobre una base no discriminatoria. Este programa está diseñado para brindar

una oportunidad de trabajo temporal a los empleados que no puedan desempeñar su trabajo normal asignado debido a una lesión sufrida en el trabajo. A los empleados se les darán sus horas garantizadas con un tiempo de comienzo no mayor de dos (2) horas antes, o dos (2) horas después, de su tiempo normal de comienzo mientras dure el otro trabajo temporal, siempre y cuando haya trabajo disponible. La Compañía hará todo esfuerzo razonable por asegurar que el trabajo asignado esté dentro de ese periodo de tiempo. Estas horas garantizadas serán reducidas conforme lo dicten las restricciones médicas. Las tarifas de paga para los trabajos temporales serán a razón de la tasa regular de paga del empleado.

Excepto cuando se trate de los choferes de alimentador, cuando se dé de alta a un empleado para que regrese a trabajar después de una lesión en el trabajo de seis (6) meses o más, si el empleado lo solicita, el Empleador le ofrecerá un horario de fortalecimiento laboral en el cual el empleado podrá trabajar sus horas garantizadas hasta por cinco (5) días. Cuando sea posible, los choferes de paquetes enviarán una notificación con antelación sobre su regreso al trabajo, para que se cuente en las solicitudes de ocho horas.

El Empleador hará una lista de posibles asignaciones a Otro Trabajo Temporal, por lugares. Se entiende que esta lista quizás no incluya todos los puestos, y la gerencia mantiene el derecho a determinar la disponibilidad y designación de todos los demás trabajos temporales. A petición de la Unión Local, el Empleador suministrará los nombres y asignaciones de los empleados en los Otros Trabajos Temporales.

En las áreas que tengan programas de Otro Trabajo Temporal ya existente que ofrezcan beneficios y protecciones de empleo mejores que las garantizadas por este Artículo, dichas protecciones y beneficios no serán reducidos por este Artículo.

Cualquier programa de este tipo que haya estado o esté en vigor en la fecha efectiva de este Convenio, será puesto por escrito y se le entregará una copia al Comité Nacional de Seguridad y Salud y a la Unión Local afectada. Si alguna de las dos partes quiere incluir lesiones o enfermedades no relacionadas con el trabajo en el programa de Otro Trabajo Temporal, las partes se reunirán y acordarán dicha enmienda. A su solicitud, el Empleador también se reunirá con la Unión Local para discutir los cambios que la Unión Local proponga al programa de Otro Trabajo Temporal. Cualquier cuestión que quede sin resolver será remitida al Comité Nacional de Seguridad y Salud para su resolución.

ARTÍCULO 15. CLÁUSULA MILITAR

Sección 4. Derechos de Transferencia Conyugal

Si se transfiere a un miembro activo del ejército a una zona geográfica diferente y su cónyuge trabaja para el Empleador, el empleado o la empleada podrá enviar una solicitud por escrito al Empleador para que lo/la transfieran a esa misma zona geográfica. Se aprobará la transferencia con sujeción a las condiciones siguientes:

- a. Existe una plaza vacante a tiempo completo o tiempo parcial, según corresponda, dentro de la clasificación laboral correspondiente y en el lugar deseado. Ese puesto debe ser uno al que un empleado existente no tenga derecho que se le asigne.**
- b. La antigüedad de la clasificación laboral puede ocupar el último puesto de la lista.**
- c. La antigüedad en la Compañía se mantiene para propósitos del número de semana de vacaciones, para la elegibilidad de tomar días feriados y para propósitos de beneficios.**
- d. Se deberá solicitar la transferencia antes de la reubicación, para asegurarse de que no haya ninguna interrupción en los servicios**

al transferir al empleado. Si no hay ningún puesto permanente disponible al momento de la reubicación, se aplicarán las disposiciones del párrafo (a) anterior hasta por un máximo de seis (6) meses.

e. El Empleador no será responsable de ningún gasto de traslado ni del tiempo de trabajo que pierda el empleado.

f. Un empleado que se transfiera a otra área que no sea la original en la que esté cubierto por un Fondo Fiduciario de Pensiones de los Teamsters y que esté bajo la jurisdicción de otro fondo fiduciario de pensiones, dicho empleado continuará bajo su fondo fiduciario de pensiones original. El Empleador acepta pagar las contribuciones obligatorias de pensión al fondo fiduciario de pensiones original del empleado, según se establezca en el acuerdo fiduciario, siempre que no exista ningún conflicto con algún convenio de negociación colectiva y/o acuerdo fiduciario.

ARTÍCULO 16. PERMISO DE AUSENCIA

Sección 4. Permiso de Ausencia por Maternidad y Paternidad

Se entiende que se otorgará un permiso de ausencia por maternidad a las empleadas sin la pérdida de su antigüedad por ese período de tiempo que su médico determine que está física **o mentalmente** incapacitada para regresar a sus funciones normales, y el permiso de ausencia por maternidad deberá cumplir con las leyes estatales y federales pertinentes.

Se aprobará la solicitud de trabajo ligero, certificada por escrito por un médico, de conformidad con las leyes estatales y federales, si corresponde. **Las solicitudes de trabajo ligero también se realizarán a través del programa de "Trabajo Ligero para Obreras Embarazadas" del Empleador.**

Se otorgará un permiso de ausencia por paternidad de conformidad con la Sección 6 de este artículo, salvo en el caso de los empleados que no puedan cumplir con los requisitos establecidos en la Sección 6, a los cuales se les concederá un permiso de ausencia de no más de una (1) semana.

No obstante cualquier disposición en contrario en un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, se permitirá que un empleado designe en cualquier año de servicio tiempo libre remunerado hasta por veinte (20) días que se podrán utilizar durante el siguiente año de servicio, de conformidad con este párrafo. Todo tiempo libre remunerado que se provea cada semana solo podrá acumularse en incrementos semanales. El tiempo libre remunerado acumulado puede usarse durante el siguiente año de servicio para cubrir cualquier período de tiempo que (1) se determine que la empleada no podrá realizar su trabajo debido a su embarazo (en el caso de los padres, se solicita tiempo libre debido al nacimiento de sus hijos), y (2) no se cubra bajo la ley FMLA, los planes de discapacidad existentes u otro tiempo libre remunerado. Si no se usa el tiempo libre acumulado durante ese año, se le pagará al empleado en un plazo de dos (2) semanas después de solicitarlo. Si no se usan las vacaciones como parte del permiso de ausencia y si se hubieran tomado originalmente durante ese año de servicio, el empleado tendrá la opción de reprogramar las vacaciones que no haya usado como tiempo libre, de conformidad con las prácticas locales.

Sección 7. Discapacidad

Cuando un empleado se lesione fuera del trabajo, la Compañía realizará su mejor esfuerzo para proporcionar a ese empleado los documentos requeridos y la asistencia necesaria para ayudar a la tramitación de la reclamación de la discapacidad del empleado.

ARTÍCULO 17. TIEMPO PAGADO

En todos los casos, los salarios por vacaciones seleccionadas adecuadamente se pagarán a los empleados a más tardar el día hábil antes de sus vacaciones. Si el empleado no recibe su cheque de vacaciones, el Empleador llevará a cabo toda gestión razonable a fin de proporcionar el cheque al día siguiente, incluso si fuera entrega de correo el sábado o por avión al día siguiente. Si el empleado solicita ver su cheque de vacaciones el lunes, como se autoriza a continuación, y el Empleador no tiene disponible el pago de las vacaciones para el sábado siguiente al día de paga regular programado del empleado, a éste se le pagará una cantidad adicional equivalente a la mitad (1/2) de su garantía diaria a su tarifa horaria regular por cada periodo de paga subsiguiente hasta que se corrija el déficit. Otros déficits de más de ~~cuarenta (\$40.00)~~ **veinticinco dólares (\$25.00)** para los empleados a tiempo completo, y de ~~veinte (\$20.00)~~ **veinticinco dólares (\$25.00)** para los empleados a tiempo parcial, serán corregidos y el pago estará a la disposición de los empleados en el lugar donde se reportan a trabajar el segundo día hábil programado después de haber notificado la deficiencia. Si el Empleador no pone el pago a la disposición del empleado en su segundo día hábil programado y el déficit fue el resultado de un error del Empleador, al empleado se le pagará una cantidad adicional equivalente a la mitad (1/2) de su garantía diaria a su tarifa horaria regular por cada periodo de paga completo en el que no se le pague el déficit después del segundo (2o) día de trabajo programado, hasta que se corrija.

Los errores menores de ~~cuarenta (\$40.00)~~ **veinticinco dólares (\$25.00)** para los empleados a tiempo completo o de ~~veinte (\$20.00)~~ **veinticinco dólares (\$25.00)** para los empleados a tiempo parcial y los pagos de más serán corregidos en el cheque de sueldo de la semana siguiente. **En cualquier etapa del procedimiento de la querrela, la Unión y el Empleador tienen la autoridad de conceder una penalización de hasta el monto especificado en el párrafo anterior por cualquier vulneración de la disposición.**

Si algún empleado trabaja según diferentes clasificaciones que se pagan a distintas tarifas durante un turno, el empleado deberá poder consultar electrónicamente dichas horas y tarifas en un sitio web administrado por la Compañía. Los empleados afectados también deberán poder consultar electrónicamente cualquier pago por querrela que se incluya en un cheque de sueldo con el número identificador de querrela correspondiente en un sitio web administrado por el Empleador. Nada de lo expuesto en el presente párrafo pretende eliminar alguna práctica local con respecto a la disponibilidad de datos de las resoluciones de querrelas.

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

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

El Empleador no debe exigir a ningún empleado que conduzca algún vehículo en las calles o las autopistas, o que utilice cualquier clase de equipo, que no esté en condiciones seguras de operación o provisto de los dispositivos de seguridad conforme a lo establecido por ley. Se barrerán diariamente los tráileres de primera línea. Todos los carros y tractores de reparto de paquetes se deben mantener en condiciones higiénicas y sanitarias, incluyendo los espejos y las ventanas.

Por ningún concepto se les exigirá o se les pedirá a los empleados que participen en una actividad que implique condiciones de trabajo peligrosas o de riesgo a un tercero o una propiedad o que contravenga una normativa gubernamental con relación a la seguridad de la persona o el equipo. El término "condiciones de trabajo peligrosas" no se relaciona con el tipo de carga que ha de transportarse o manejarse.

No se considerará una vulneración del presente Convenio, ni será motivo de medidas disciplinarias, si los empleados rehúsan operar algún equipo o vehículo cuando dicha operación constituya alguna violación de cualquier norma, reglamento, normativa u ordenamiento federal o estatal que sea de aplicación a la seguridad o al buen funcionamiento de los vehículos automotores comerciales, o por el temor razonable del empleado de alguna lesión a sí mismo o a un tercero debido a las condiciones inseguras según lo dispuesto en cualquier norma, reglamento, normativa u ordenamiento federal o estatal que sea de aplicación a la seguridad o el buen funcionamiento de los vehículos automotores para incluir la Subsección 392.14 de los Reglamentos Federales de las Compañías de Transporte Motorizado.

El Empleador debe asegurarse de que las cintas transportadoras que pasan por encima de la cabeza cuenten con protectores que impidan que el material transportado se caiga y provoque una lesión a los empleados que se encuentren debajo de éstas.

Sección 2. Informes de equipo y vehículos fuera de servicio

Todo el equipo que sea rechazado, o que se haya marcado para reparación, ya sea porque no está en buenas condiciones mecánicas o no está debidamente equipado, deberá ser etiquetado de manera adecuada y colocado en la sección de fuera de servicio para que no pueda ser utilizado por otros choferes o empleados hasta que el Departamento de Mantenimiento Automotor haya resuelto el reclamo.

Los empleados deberán informar inmediatamente, o al término de su turno, todas las fallas de las que hayan tenido conocimiento en un formulario adecuado que facilite el Empleador. El Empleador no deberá pedir ni requerir a ningún empleado que utilice el equipo que cualquier otro empleado haya indicado que se encuentra en condiciones inseguras de operación. El personal de mantenimiento automotor deberá marcar dicho equipo con etiquetas rojas, según sea necesario. No se deberá quitar la etiqueta sino hasta que el Departamento de Mantenimiento Automotor haya determinado que se encuentra en condiciones seguras de operación o, en caso de que no exista un Departamento de Mantenimiento Automotor, será determinado por el personal de gerencia calificado. El personal de la gerencia que no esté calificado para tomar dicha decisión consultará al personal de mantenimiento automotor antes de quitar la etiqueta roja. La persona que tome la decisión firmará el informe de la condición del vehículo o cualquier otro formulario exigido por ley. Se le notificará sobre este informe a cualquier persona de mantenimiento automotor que sea consultada.

En los casos en que un empleado presente un informe escrito en los formularios utilizados por el Empleador sobre un vehículo o equipo que se encuentre en condiciones inseguras de operación o funcionamiento y éste no reciba la debida consideración por parte del Empleador, dicho empleado deberá presentar el asunto ante un directivo de la Unión, quien presentará el asunto ante el Empleador. No obstante, en ningún caso se le deberá exigir a un empleado que opere un vehículo o equipo que sea inseguro o se encuentre en contravención de cualquier norma, reglamento, normativa u ordenamiento federal, estatal o local que sea de aplicación a la seguridad o el buen funcionamiento de los vehículos automotores.

Las copias de los informes sobre la condición de los vehículos o los Informes de Inspección de Vehículos por parte del Chofer (DVIR, por sus siglas en inglés) estarán disponibles en los centros para que los choferes los consulten. Previa notificación, los choferes pueden sacar copias de dichos informes en las instalaciones que cuenten con fotocopiadoras. En las instalaciones que no tengan fotocopiadoras, al empleado se le facilitará una copia tan pronto como sea posible, si la solicita. En ningún caso permanecerá en vigencia la copia del

DVIR una vez que se haya vencido el plazo de retención requerido (noventa (90) días) por el Departamento de Transporte (DOT, por sus siglas en inglés) o la copia original haya expirado. El DVIR en vigencia deberá guardarse en cada vehículo hasta que se lleven a cabo las Inspecciones de Mantenimiento Preventivo (PMI, por sus siglas en inglés). Se pondrán a disposición de los choferes otras copias para que éstos las consulten de conformidad con la Ley Federal de Seguridad de Autotransportes (FMCS, por sus siglas en inglés), 49 CFR 396, según proceda para el Empleador. **En los casos en que se haya instalado el sistema electrónico de Informe de Inspección de Vehículo por parte del Chofer (eDVIR) o de Informe de Condición de Vehículo (eCCR), los choferes pueden consultar los informes previos de cualquier Terminal de Alimentación de Datos (FDT, por sus siglas en inglés).**

Sección 3. Accidentes e informes

Todos los empleados que experimenten cualquier accidente deberán notificarlo de inmediato al Empleador.

Cuando sea exigido por el Empleador, el empleado, antes de que termine su turno, deberá llevar a cabo un informe del accidente incluyendo todos los nombres y domicilios disponibles de los testigos del accidente. Al empleado se le proporcionará el número de referencia y, previa solicitud, se le entregará al empleado una copia del informe del accidente dentro de un plazo de dos (2) días hábiles de haber presentado dicha solicitud. También se le entregará a la Unión Local una copia del informe del accidente si algún directivo de dicha Unión Local la solicita. En los casos de accidentes de equipo en los que se llene un formulario de Informe de Accidente del Chofer, se le proporcionará al empleado una copia del formulario el mismo día, si la solicita. En las instalaciones que no tengan fotocopiadoras, al empleado se le facilitará una copia tan pronto como sea posible.

En caso de un accidente de vehículo, el Empleador tiene un plazo de veinte (20) días para llevar a cabo su investigación, si lo amerita, y un plazo de diez (10) días para tomar medidas disciplinarias, si las hubiera, salvo que se llegue a otro acuerdo. Salvo en casos de accidentes graves, en los que el chofer se considere el presunto culpable, no se retirará al chofer de la nómina durante la investigación del accidente.

Un accidente grave se define como uno en el que:

1. hay una víctima mortal o;
2. se emite una citación y se inflige una lesión corporal a una persona a quien, como consecuencia de la lesión, recibe atención médica inmediata en un lugar distinto a la escena del accidente o;
3. se emite una citación y uno o más vehículos automotores sufren daños que impiden su funcionamiento como consecuencia del accidente, lo cual exige que los vehículos en cuestión sean retirados de la escena por una grúa u otro vehículo o;
4. cualquier contacto vehicular con un avión que resulta en daño por el cual se debe retirar de servicio dicho avión o;
5. hay un accidente que implica un vehículo automotor sobre la propiedad de la Compañía, fuera de cualquier edificio, que resulta en una víctima mortal o lesión corporal a una persona a quien, como consecuencia de la lesión, recibe atención médica en un lugar distinto al de la escena del accidente.

Durante este periodo el chofer tendrá derecho a trabajar en tareas que no impliquen la conducción a su tarifa de pago normal. El Empleador y la Unión acuerdan mutuamente que los derechos del empleado a que sea representado por la Unión estarán protegidos de conformidad con el Artículo 4 del Convenio Nacional Maestro de UPS.

Todas las fotografías o videos de un accidente que se utilicen con el fin

de educar a la fuerza laboral deben excluir la identidad del empleado(s) que haya experimentado el accidente en cuestión. Dichas fotografías o videos se deben usar solamente con fines de prevención de accidentes, y no para avergonzar o denigrar a ningún empleado.

Sección 6. Calefacción del edificio

De ser práctico, se instalará calefacción en los centros.

En cada centro individual, **a fin de incluir los centros temporales**, el Empleador evaluará si se necesita ventilación o calefacción adicionales para efectos de seguridad y salud. Esta evaluación también incluirá las áreas de trabajo de los dependientes fuera de las estructuras de oficina de los centros de UPS. Si **algún** empleado(s) dependiente tiene alguna inquietud con respecto a estos dos (2) asuntos de ventilación o calefacción, ésta deberá ser abordada por el Comité CHSP local correspondiente. Si el Comité CHSP local no aborda de manera satisfactoria el asunto, se puede presentar una querrela, la cual se debe enviar directamente al Comité Nacional de Querellas sobre la Seguridad y la Salud.

Sección 8.1 Chofers distraídos

El Empleador y la Unión reconocen que hay varias normas, reglamentos, normativas y ordenamientos federales, estatales y locales sobre el uso de dispositivos portátiles cuando un vehículo automotor se encuentra en movimiento. Por el interés de la seguridad de nuestros choferes y el público en general, los choferes deben acatar las restricciones que sean de aplicación. El Empleador hará todo lo posible por educar a los choferes sobre las restricciones que sean de aplicación en cada región geográfica.

Si las leyes federales o estatales lo permiten, los auriculares, los auriculares de Bluetooth y otros auriculares que se utilizan en vehículos en movimiento deberán cubrir solamente un oído.

Sección 9. Neumáticos

Se usarán solamente neumáticos de primera línea en el eje direccional del equipo de carreteras secundarias, incluidos los P80 que se utilizan como alimentadores. En caso de avería, se puede utilizar un repuesto temporal distinto a un neumático de primera línea para volver a la terminal local. La Compañía acuerda no mezclar neumáticos radiales y de estructura diagonal en una misma unidad vehicular.

Cualquier preocupación con respecto a los neumáticos se debe remitir al Comité local de Seguridad y Salud para que éste la evalúe.

Sección 14. Carros de reparto de paquetes

Todos los nuevos carros de reparto de paquetes, modelo P-32 o más grandes, que se agreguen a la flota se deberán equipar con un compartimento de ventilación de paquetes. Cuando se ratifique el presente Convenio, el Comité de Condiciones Climáticas debe reunirse para evaluar y, si fuera necesario, recomendar los métodos adecuados para ventilar los compartimentos de paquetes. Cada distrito determinará la instalación de ventiladores para el compartimento de la cabina del chofer.

Todas las solicitudes de las cubiertas protectoras de la manija de la puerta se deben cumplir dentro de los plazos previstos.

Previo solicitud, los carros de reparto de paquetes más grandes que los P-32 tendrán una barra de apoyo en el costado del carro de reparto de paquetes donde se desciende a la acera y estará empotrada en su interior, y estarán equipados con soportes de montaje para asegurar las carretillas. El Empleador hará todo lo posible para requerir que todos los nuevos carros de reparto de paquetes cuenten con peldaños más bajos en la entrada de la cabina. **Todos los nuevos carros de reparto**

de paquetes deberán estar equipados con peldaños tanto del lado del chofer como del copiloto.

Las extensiones del cambio de velocidades deberán ser abordadas por caso individual. Todos los nuevos carros de reparto de paquetes que se pongan en circulación deben estar equipados con dirección hidráulica.

El Empleador reemplazará los carros de reparto de paquetes a un índice no menor que el porcentaje reemplazado durante el periodo de vigencia del convenio anterior que se extinguió el 31 de julio de **2018** 2008. Se deberá notificar a la Unión si el Empleador no puede cumplir con dicho programa debido a bajas en la actividad comercial.

Previo solicitud del chofer, se deberán equipar los carros de reparto de paquetes con una carretilla.

Sección 15. Calentadores y desempañadores

El Empleador debe instalar y mantener calentadores y desempañadores en todas las furgonetas y todo el equipo de seguridad según lo exige la ley. Las quejas con respecto al mal funcionamiento de los calentadores o desempañadores deberán abordarse según lo dispuesto en los procedimientos de etiquetado de color rojo conforme a la Sección 2 del Artículo 18.

Todas las nuevas furgonetas de entrega de paquetes serán fabricadas con calentadores de un mínimo de 44,000 BTU. En climas de fríos extremos, las inquietudes sobre las condiciones dentro de la cabina pueden ser presentadas ante el Comité local de Seguridad y Salud para que éste las evalúe y las resuelva.

Sección 20.4 Comités de seguridad y salud

Deberán establecerse Comités de Seguridad y Salud para cubrir a todos los empleados tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. Deberá haber un (1) comité por Centro salvo que la cantidad de empleados o clasificaciones de puestos dentro de un centro dicten que se establezca más de un (1) comité. Los comités respectivos estarán integrados por una cantidad de representantes de la unidad de negociación determinados por acuerdo mutuo y por una cantidad equivalente de representantes de la gerencia.

En reconocimiento de la importancia del papel que desempeñan los Comités de Seguridad y Salud en la resolución de las cuestiones de seguridad, el Empleador y la Unión reafirman su compromiso a la participación de los Comités en dichos procesos, de conformidad con las estipulaciones del presente Artículo.

La Unión Local deberá dar el visto bueno de los miembros de la unidad de negociación que ocupen cargos en dichos Comités. El copresidente del comité(s) de la Unión deberá ser seleccionado por los miembros de la unidad de negociación del comité. En el supuesto de que alguna Unión Local desee cesar su participación en los comités de seguridad, el Copresidente de la Unión del Comité Nacional de Negociación de los Teamsters de United Parcel Service debe autorizarlo previamente y también debe informar sobre la solicitud al Presidente de Relaciones de Trabajo del Empleador.

Ambas partes reconocen y reafirman la importancia de mantener Comités de Salud y Seguridad que operen adecuadamente y deben hacer todo lo posible para eliminar las discrepancias antes de solicitar el visto bueno con fines de cesar la participación.

Los miembros de la unidad de negociación no pueden hacer observaciones al Comité de Seguridad **ni acceder a los registros del personal** de compañeros miembros de la unidad de negociación cuyo cargo se pueda interpretar como un puesto de la gerencia. Las observaciones al Comité de Seguridad solamente se deberán hacer para fomentar los objetivos de dicho Comité según como se define en

la presente sección y a fin de promover un ambiente de trabajo más seguro. Las actividades se examinarán con la Unión Local. Por ningún concepto se puede utilizar los resultados de una observación del Comité de Seguridad en algún nivel de imposición de medidas disciplinarias, ni aludir a algún miembro individual de la unidad de negociación. Los miembros del comité de seguridad no deben circular formularios de la gerencia que pudieran utilizarse para imponer medidas disciplinarias ni participar en reuniones disciplinarias.

Cada comité debe reunirse al menos una vez al mes en un lugar y hora de acuerdo mutuo. El Empleador debe proporcionar a los miembros del comité tiempo adecuado para llevar a cabo las funciones del comité, como se describe en los párrafos 1 a 7 a continuación.

Cada comité debe llevar a cabo las siguientes funciones, incluyendo, con carácter meramente enunciativo:

1. Crear subcomités, según sea necesario, para investigar problemas específicos concernientes a la seguridad y la salud. Dichos comités deben presentar informes al comité entero.
2. Redactar y mantener actas de todas las reuniones, con copias a todos los miembros del comité, y publicarlas en los tableros de boletines sobre seguridad designados.
3. Hacer inspecciones periódicas de las instalaciones para asegurarse de que haya un ambiente de trabajo seguro, saludable y sanitario en cada centro.
4. Acompañar a los profesionales de salud y seguridad del gobierno, la unión o la Compañía en visitas de inspección de las instalaciones. El Empleador puede limitar el número de miembros del comité en la unidad de negociación que acompañen en una visita de inspección.
5. Recibir información relacionada con los días hábiles perdidos a causa de lesiones o accidentes, y examinar los resultados de la investigación de esas lesiones o accidentes.
6. Recibir copias de los diarios de Enfermedades y Lesiones de la OSHA del centro y las horas-hombre de la instalación.
7. Recibir la capacitación patrocinada por la Compañía para que los miembros del comité puedan desempeñar eficazmente sus funciones respectivas como miembros de los comités de seguridad y salud.

Ninguna información suministrada a un comité de CHSP será compartida fuera del comité sin el consentimiento del Empleador.

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

Sección 21. Programa de manejo de materiales peligrosos

El Empleador y la Unión, en cumplimiento con la Administración de la Seguridad y la Salud Ocupacionales (OSHA, por sus siglas en inglés), han redactado un programa exhaustivo para ocuparse de los derrames de materiales peligrosos: el procedimiento de Respuesta a los Paquetes Dañados de UPS. Como consecuencia del Convenio, el Empleador creó un programa de capacitación para las personas encargadas de responder a los derrames de materiales peligrosos.

El Empleador acuerda:

1. Proporcionar doce (12) horas de capacitación, y el equipo adecuado, a aquellos empleados que intervengan en la limpieza de derrames de materiales peligrosos. Cuando los puestos estén disponibles, todas las personas encargadas de responder serán seleccionadas por orden de antigüedad. El Empleador debe

permitir que las personas encargadas de responder renuncien a su puesto si presentan una notificación escrita dentro de un plazo de al menos ~~sesenta (60)~~ **noventa (90)** días antes de su certificación anual. La renuncia entrará en vigor una vez que se haya identificado y capacitado por completo a un reemplazo. **La capacitación del reemplazo identificado no deberá exceder un plazo de noventa (90) días.** El Empleador puede impedir que dichos empleados ocupen el puesto de persona encargada de responder a derrames peligrosos por un plazo de un (1) año.

Sección 24 (Nueva). Salidas El Empleador debe supervisar las condiciones en todas las áreas de trabajo y alrededor de éstas, incluyendo, entre otras, los pasillos de clasificación y las áreas donde se cargan y descargan los vehículos a fin de asegurar que se reduzcan al mínimo los impedimentos temporales provocados por paquetes colocados o caídos. El Empleador no debe permitir que se coloquen paquetes, materiales o equipo de manera permanente ni temporal en el acceso de 28 pulg. de ancho frente a una puerta de salida o en la parte superior o inferior de una escalera que sea parte de un punto de acceso a la salida.

Sección 25 (Nueva). La seguridad del edificio El Empleador tiene el derecho de ejecutar o mantener procedimientos de seguridad al entrar o salir del edificio a nivel local. El Empleador debe reunirse con la respectiva unión(es) local para evaluar y debatir los procedimientos antes de cualquier ejecución nueva.

Sección 26 (Nueva). Los dispositivos de grabación En las instalaciones donde se mantenga equipo de vigilancia por video, el Empleador debe poner un letrero que indique la presencia de vigilancia por video en el punto donde los empleados entran en las instalaciones.

ARTÍCULO 20. TARIFAS DE EXAMINACIÓN E IDENTIFICACIÓN

Sección 4. Chofer no apto: Trabajo alternativo

Salvo lo dispuesto en el Artículo 16, a un chofer que se considere no apto de salud para conducir, pero sin limitaciones físicas y calificado para llevar a cabo otras tareas internas, se le concederá la oportunidad de reemplazar al empleado de menor antigüedad a tiempo completo o parcial en dicho puesto hasta que dicha persona pueda volver a su puesto de chofer, salvo que los Suplementos o los Anexos dispongan algo distinto. **El empleado debe recibir la tarifa de pago adecuada por el trabajo desempeñado con base en su antigüedad** Mientras desempeñe el trabajo interno, al chofer se le pagará la tarifa a tiempo parcial más alta como un empleado con antigüedad equivalente o el campo que actualmente ejerce. Si no está disponible un puesto interno a tiempo completo, el Empleador se reunirá con la Unión Local para crear, de ser posible, un puesto a tiempo completo, aparte del trabajo disponible.

Además de las personas que ya están amparadas conforme a esta sección, los choferes no aptos que tengan una solicitud pendiente de un permiso o exención en el DOT pueden ocupar un puesto interno de conformidad con esta sección si existe una expectativa razonable de que su permiso o exención sea otorgado.

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

Sección 3.

Las partes acuerdan que una prioridad de este Convenio es dar a los empleados a tiempo parcial la oportunidad de hacerse empleados a tiempo completo. En consecuencia, el Empleador se compromete a que, durante la vigencia de este Convenio, ofrecerá a los empleados a tiempo parcial la oportunidad de ocupar por lo menos veinte mil

(20,000) plazas de puestos permanentes a tiempo completo en todas sus operaciones amparadas por este Convenio.

Este compromiso incluirá la obligación de crear un mínimo de ~~dos mil trescientos cincuenta (2350)~~ **cinco mil (5000)** puestos nuevos a tiempo completo entre los puestos a tiempo parcial existentes durante los ~~tres (3) primeros~~ **últimos (4)** años del presente Convenio en todas sus operaciones amparadas por dicho Convenio; **quinientos (500) en el segundo año del contrato y mil quinientos (1500) en cada uno de los últimos tres años** cada uno de los dos años del contrato, y ~~mil trescientos cincuenta (1350)~~ **en el tercer año** de este Convenio. Para la creación de estos puestos, a la Compañía se le permitirá mantener una diferencia de hasta una hora y media (1.5) entre los puestos en un día hábil, independientemente de cualquier disposición más limitativa que figure en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda. Cualquier desacuerdo será remitido a los Directores del Comité de Negociación Nacional para que lo solucione.

No se reducirá el número de puestos a tiempo completo creados en virtud de la Sección 3 del Artículo 22 de los Convenios de 1997-2002 y **2002-2008**. Dentro de un plazo de sesenta (60) días posterior a la ratificación de este Convenio, el Empleador le entregará a la International Teamsters Union un informe que detalle e identifique los puestos a tiempo completo que será necesario mantener conforme a este párrafo.

Sección 4.

Sección 4. (a)

A los empleados a tiempo parcial se les debe dar la oportunidad de ocupar puestos a tiempo completo antes de contratar a personal externo a razón de seis a una (seis (6) a tiempo parcial por cada una (1) contratación externa).

Lo que se expone a continuación se incorporará a los procedimientos de selección de trabajo en el Suplemento, la Cláusula adicional o el Adenda que sea de aplicación:

El Empleador ocupará todas las vacantes y los empleos nuevos permanentes para los empleados a tiempo parcial de la lista de selección de puestos a tiempo parcial en todos los meses excepto en noviembre y diciembre.

Los empleados a tiempo parcial con una antigüedad de seis (6) meses o más deben tener el derecho a escribir su nombre en la lista de los empleados que esperan a ser trasladados a un puesto de preferencia dentro de su edificio. Dichos puestos de preferencia deben incluir, sin carácter exhaustivo: Precarga, Clasificador, Dependiente de atención al cliente, Conductor del tren para paquetes irregulares, Persona encargada de responder a derrames de materiales peligrosos, Lavador de coches, Cargador y Descargador. Los empleados no tienen derecho a escoger ninguna unidad o estación de carga o trabajo específicas a menos que haya obtenido experiencia previa en dicho puesto.

Los empleados a tiempo parcial con menos de seis (6) meses de antigüedad deben tener derecho a licitar un puesto de preferencia antes de que el Empleador contrate a un candidato externo.

Se debe permitir a un máximo de veinticinco por ciento (25 %) de los empleados en un turno que cambien turnos en cualquier año calendario (1). El empleado que obtenga el puesto nuevo debe permanecer en dicho turno por lo menos seis (6) meses.

Sección 4 (Nueva). (b). Choferes a tiempo completo con turnos combinados

Todos los choferes de vehículos de entrega de paquetes regulares (RPCD) existentes deben considerarse choferes RPCD para los fines de

la presente Sección. La Unión y la Compañía se comprometen a evitar que a los RPCD existentes se les asigne turnos o se les obligue a realizar trabajo de entrega los fines de semana y a incrementar la cantidad de oportunidades a tiempo completo para los empleados a tiempo parcial. Para alcanzar dichos objetivos, la Compañía puede crear puestos de conducción de turnos combinados según el 22.4. Dichos puestos pueden incluir tareas internas. En caso de que la Compañía utilice esta clasificación, lo siguiente se debe aplicar solamente a aquellos edificios que incluyan entrega los sábados y los domingos.

1. La cantidad de los RCPD que trabajan en un horario de lunes a viernes en cada edificio debe verificarse y acordarse por cada Unión Local y Representante Laboral de la Compañía, a partir del 1 de agosto de 2018 y dichos puestos deben ser protegidos. “Los puestos protegidos” deben incluir los RPCD que continuarán siendo reemplazados por los empleados amparados conforme a la Sección 2 del Artículo 41. En el supuesto de que la Compañía no empiece los servicios de entrega los sábados y los domingos en un edificio hasta después del 1 de agosto de 2018, la cantidad de puestos RPCD en existencia al momento de la ejecución debe incluirse como “puestos protegidos”. Se deberá entregar una copia de la verificación a la División de Paquetes y al Departamento de Relaciones Laborales de la Corporación. El director de la División de Paquetes IBT y el Presidente del Departamento de Relaciones Laborales de la Corporación o sus delegados deben resolver cualquier controversia antes de que se reúna el Panel Nacional de Querellas en octubre de 2018.

A los RPCD que trabajan en un horario de lunes a viernes se les debe garantizar cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas consecutivas por cada vez que se presentan y cuarenta (40) horas ordinarias de paga por horas ordinarias cada semana si se presentan cada día según el horario asignado, siempre y cuando haya trabajo disponible.

Aquellos RPCD que actualmente trabajan de martes a sábado deben ser exentos por nombre y deberán seguir amparados conforme a la Sección 2 del Artículo 41.

2. Es el compromiso de las partes procurar que los RCPD trabajen en un horario de lunes a viernes. A tal efecto, las partes convienen que todos los RCPD que actualmente trabajan en un horario de martes a sábado se cambiarán a un horario de lunes a viernes tan pronto como sea posible, dentro de un plazo de dieciocho (18) meses de la ratificación. La Compañía debe contar con un plazo adicional de seis (6) meses para los choferes que hayan sido contratados directamente al horario de martes a sábado.

3. Se debe garantizar que la cantidad de puestos RPCD protegidos en cada edificio según lo expuesto anteriormente en el presente Artículo 22.4 (1) permanezca libre de reemplazos por choferes de turno combinado según el 22.4 o por cualquier chofer a tiempo parcial según lo permitido por cualquier Suplemento, Cláusula adicional o Adenda. Si un puesto protegido se traslada a otro edificio o jurisdicción como consecuencia de un cambio de operaciones o por otro motivo, el estado de protección deberá trasladarse con el puesto. La cantidad de choferes de turnos combinados según el 22.4 no debe exceder el veinticinco por ciento (25%) del número total de RPCD en el edificio. Si en un edificio la cantidad de volumen regular de trabajo los sábados y los domingos requiere de manera constante que los choferes RPCD trabajen los sábados y los domingos debido al límite de veinticinco por ciento (25%), se deberá permitir que el Director de la División de Paquetes y el Presidente de Relaciones Laborales de UPS ajusten el límite con base en las necesidades comprobadas de servicio.

4. No se deberá despedir a ningún RPCD ni desplazarle de la clasificación mientras los choferes de turnos combinados según el 22.4 trabajan en el edificio.
5. A todos los choferes de turnos combinados según el 22.4 se les debe garantizar ocho (8) horas consecutivas de paga por horas ordinarias por día, si se presentan según el horario asignado. Todos los choferes de turnos combinados según el 22.4 deben trabajar en un horario de cinco (5) días consecutivos de martes a sábado o de miércoles a domingo. El presente párrafo deberá reemplazar cualquier Suplemento, Cláusula adicional o Adenda que trate el mismo asunto.
6. Si el puesto nuevo incluye tareas internas, la Compañía tiene derecho a establecer una pausa de hasta una hora y media (1.5), a fin de incluir la hora de comida entre turnos en un día hábil. Todas las demás condiciones de trabajo que no se hayan expuesto en el presente, incluidos, entre otros, el trabajo disponible para combinarse con la conducción, los procedimientos de licitación, los días festivos, las vacaciones, etc. deben exponerse en los Suplementos, las Cláusulas adicionales o los Adendas.
7. A los choferes de turnos combinados según el 22.4 se les debe pagar de conformidad con el Artículo 41.4.
8. En el supuesto de que la Compañía necesite más personal para cubrir las entregas terrestres los sábados y los domingos, dicho trabajo se le deberá ofrecer primero a los RPCD según lo expuesto anteriormente, y luego a los choferes de turnos combinados según el 22.4 en el día libre que se les haya asignado, y luego a los ayudantes de mantenimiento, al personal para cubrir turnos o a los empleados casuales a tiempo parcial según lo permitido en los Suplementos, las Cláusulas adicionales o las Adendas. Si no se obtienen suficientes voluntarios, la Compañía asignará los trabajos de forma obligatoria en secuencia inversa de conformidad con los Suplementos, las Cláusulas adicionales o los Adendas que sean de aplicación.
9. No se debe exigir a ningún chofer de turnos combinados según el 22.4 que complete más de un (1) período de calificación o progresión. Cualquier chofer de turnos combinados según el 22.4 en progresión que licite con éxito cualquier otro puesto a tiempo completo debe ser incluido en la tarifa adecuada para la clasificación.
10. En el supuesto de que se abra un puesto RPCD protegido, se deberá ocupar de conformidad con los Suplementos, las Cláusulas adicionales o los Adendas, teniendo en cuenta, sin embargo, que no se deberá ocupar ningún puesto RPCD por un candidato externo salvo que dicho puesto permanezca abierto después de que se haya agotado el proceso de licitación aplicable.
11. Los nuevos puestos de chofer de turnos combinados según el 22.4 deberán tenerse en cuenta en la cantidad de nuevos puestos creados según el 22.4 exigidos por el presente Convenio.
12. Las Secciones 1(b) and (c) del Artículo 37 deben aplicarse a los choferes de turnos combinados según el 22.4. En aquellos edificios en los que la Compañía cree puestos de choferes de turnos combinados según el 22.4 para cubrir las entregas de los fines de semana, se deberá aplicar las protecciones de la Sección 1(c) 9.5 del Artículo 37 a todos los RPCD con antigüedad independientemente de la ruta que cubran o el número de años de antigüedad.

Sección 5. Salarios

- (a) Empleados a tiempo parcial Todos los empleados a tiempo parcial que hayan alcanzado antigüedad el 1 de agosto de 2018 recibirán los aumentos de salario generales siguientes por cada

año del contrato, **pero por ningún concepto recibirán menos que la tarifa horaria inicial especificada el 1 de agosto de 2018-2022 como se expone en (b) a continuación.** En los tres (3) primeros años del contrato, el aumento entrará en vigor el 1 de agosto del año siguiente. En 2016 y 2017, el aumento se pagará en dos (2) plazos iguales. La primera mitad del aumento entrará en vigor el 1 de agosto del año especificado. La segunda mitad del aumento entrará en vigor el 1 de febrero del año calendario siguiente. El aumento total de sueldo para cada año será como sigue:

2013	setenta centavos	(\$0.70)
2014	setenta centavos	(\$0.70)
2015	setenta centavos	(\$0.70)
2016	ochenta centavos	(\$0.80)
2017	un dólar	(\$1.00)
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)

Los empleados a tiempo parcial que todavía estén en la progresión el 1 de agosto de 2013 recibirán los aumentos contractuales arriba mencionados y no se les pagará menos de lo que tienen derecho en conformidad con las escalas de sueldos que figuran en la Sección 5(b) del Artículo 22, infra. La progresión mostrada en el inciso (b) infra, se aplicará a partir del 1 de agosto de 2013.

(b) Empleados a tiempo parcial recién contratados

En reconocimiento de que todos los puestos a tiempo parcial de la Compañía requieren destrezas y a fin de eliminar la progresión de dos (2) niveles que existía en convenios anteriores, las partes acuerdan establecer una tarifa horaria uniforme para los empleados a tiempo parcial a quienes se habría sometido a una progresión. Por lo tanto, a todos los empleados a tiempo parcial que estén contratados o que adquieran antigüedad después del 1 de agosto de 2018 se les pagará de conformidad con las tarifas salariales siguientes:

<u>1 de agosto de 2018</u>	<u>\$13.00</u>
<u>1 de agosto de 2019</u>	<u>\$14.00</u>
<u>1 de agosto de 2020</u>	<u>\$14.50</u>
<u>1 de agosto de 2021</u>	<u>\$15.00</u>
<u>1 de agosto de 2022</u>	<u>\$15.50</u>

	Tarifa Horaria	
	Precarg.	Todos los Clasific.
Comienzo	\$11.00	\$10.00
Antigüedad más (1) año	\$11.50	\$10.50
Antigüedad más dos (2) años	\$12.00	\$11.00
Antigüedad más tres (3) años	\$13.00	\$12.00
Antigüedad más cuatro (4) años	\$13.50	\$12.50

Los empleados que trabajen con un alto volumen directo o con poco volumen directo recibirán las tarifas de precargador o clasificador.

(c) Las tarifas y aumentos salariales previstos en los incisos (a) y (b) deben ser lo mínimo.

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

(e) Como consecuencia de un Ajuste de Tarifa de Mercado, a los empleados a tiempo parcial con cierto tiempo de antigüedad que reciben una tarifa horaria más alta de lo expuesto anteriormente en la Sección (b) no se les debe reducir su tarifa horaria debido a la ejecución del presente Artículo.

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

A los **nuevos** empleados **portuarios** de CSI y **aquellos en progresión al momento de la ratificación** se les deberá seguir pagando pagar de conformidad con la **Sección 5(b) anterior**, con la Adenda adecuada. Cuando un empleado a tiempo parcial de CSI haya completado (o subsecuentemente haya completado) cualquier progresión expuesta en el Suplemento que sea de aplicación, en lo sucesivo dicho empleado debe tener derecho a incrementos generales de salarios según lo expuesto en la Sección 5 (a) anterior. **La presente Sección debe reemplazar cualquier disposición contradictoria en cualquier Adenda de CSI.**

ARTÍCULO 26. LA COMPETENCIA

Sección 1. La Unión reconoce que el Empleador está en competencia directa con el Servicio Postal de los Estados Unidos y otras empresas que se dedican a distribución de cartas expreso, paquetes expresos, reparto de paquetes y flete, por aire y por superficie. A fin de hacerle frente a esa competencia y así proteger y, de ser posible, incrementar la cantidad de empleos en la unidad de negociación, se acuerda que no obstante cualesquiera disposiciones del presente Convenio en contrario, el Empleador:

(a) puede usar medios de transporte sustitutos (tales como aviones, helicópteros, barcos o tráileres en carros de ferrocarril planos (T.O.F.C. por sus siglas en inglés) en sus operaciones; con la condición, sin embargo, de que no se despidan ni desplace de una clasificación de alimentador a ningún chofer de alimentador con más de tres (3) años de antigüedad en la clasificación de chofer de alimentador como resultado de haberse colocado un viaje en el ferrocarril. No obstante, el Empleador no tendrá que retirar cargas del ferrocarril para proveerles 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 estudio inmediatamente por el Comité Nacional de Resolución de Querellas.

La mercancía que haya sido transferida por United Parcel Service al ferrocarril y transportada por T.O.F.C., posteriormente no será transportada por el ferrocarril, en tierra, hasta su destino final. Cualquier excepción a lo arriba mencionado será en casos de una emergencia o casos en los que el ferrocarril tenga que descargar temprano la mercancía 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 le 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 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 el número de viajes nuevos que se van a crear como resultado de transportar tales cargas por tierra. **Temporal significa un período de hasta un (1) año salvo que hayan circunstancias ajenas a la voluntad de la Compañía. El período de un año no será excedido a menos que el Director de la División de Paquetes y el Presidente de Relaciones Laborales de UPS consientan**

mutuamente. El consentimiento no se negará injustificadamente.

El Empleador y la Unión acordarán el método más expedito de obtener personal y/o equipo adicional, si es necesario, para los nuevos viajes que van a ser operados por miembros de la unidad de negociación. Si no hay disponibles equipos o empleados, el Empleador podrá usar subcontratistas por un periodo inicial razonable no mayor de treinta (30) días. La subcontratación podrá exceder los treinta (30) días con el consentimiento de la Unión si existen problemas para obtener personal o equipos adicionales. El consentimiento contemplado en este párrafo no será negado injustificadamente por la Unión. 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 a tiempo completo según el Artículo 22.3 de este Convenio.

Los empleados de la unidad de negociación transportarán las cargas de T.O.F.C. programadas de los patios de ferrocarril a los centros de UPS, excepto durante la temporada pico.

Durante la temporada pico, el Empleador hará todo esfuerzo razonable, de conformidad con el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda pertinente, para usar a los actuales empleados de UPS y contratar un número suficiente de empleados para manejar 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 sindicalizados siempre que sea posible. Los planes para utilizar transportistas de fuera serán revisados y aprobados con la Unión Local. Tal aprobación no se negará injustificadamente.

Ningún chofer de alimentador con antigüedad será retirado de su viaje lícitado (bid run) en temporada pico y que esa misma ruta sea cubierta por un transportista de camiones de fuera. Las rutas reprogramadas que puedan ser cubiertas por un transportista de fuera sólo ocurrirán si es necesario para proteger el servicio.

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

Ningún chofer de carro de reparto de paquetes será forzado a usar su vehículo personal para repartir paquetes.

- (b) podrá dejar tráileres cargados o vacíos en lugares designados por éste, sus clientes o consignatarios para que los clientes o consignatarios los carguen o descarguen. Se entiende que los clientes y consignatarios no moverán los tráileres para cargarlos y/o descargarlos más que en sus locales. Se entiende, además, que la entrega y recogida de estos tráileres las harán los miembros de la unidad de negociación.
- (c) Toda la carga y descarga de los embarques dejados en lugares de UPS las harán los empleados de la unidad de negociación de UPS.

Sección 3.

No obstante cualquier otra disposición del Convenio o cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, únicamente la Unión Local con jurisdicción en el área geográfica en la cual se origine el movimiento de alimentador subcontratado, o el Comité Nacional de Negociación de los Teamsters/United Parcel Service, en su propio nombre, tendrán el derecho a presentar o cursar una querrela alegando que el movimiento es una violación del contrato. **La Unión Local del punto de destino también tendrá derecho a presentar una querrela protestando por un movimiento subcontratado. Si la Unión Local de donde se originó el movimiento presenta una querrela respecto al viaje, ésta tendrá prioridad por sobre cualquier otra querrela.**

Sección 4. Surepost

- (1) A fin de retener a los clientes comerciales existentes a quienes un competidor les esté ofreciendo servicios similares a los aquí descritos, o para atraer clientes comerciales nuevos, la Compañía podrá ofrecer contratos de servicio que incluyan la entrega de paquetes por el Servicio Postal de los EE.UU. (USPS por sus siglas en inglés). Los paquetes admisibles para este tipo de entrega normalmente pesarán menos de diez (10) libras y tendrán un tamaño menor de tres (3) pies cúbicos, de conformidad con el párrafo (2). Además, UPS acuerda que el Surepost no será presentado como una oferta de servicio general **excepto en establecimientos de UPS.** Este servicio sólo se ofrecerá para envíos de un negocio a un cliente residencial. La Compañía acuerda que no usará Surepost como base para reducir el tamaño de la unidad de negociación.
- (2) La Compañía continuará usando y ~~desarrollando~~ tecnología de identificación de dos o más paquetes Surepost a ser entregados a la misma dirección y/o cualquier combinación de paquetes Surepost y paquetes por tierra a ser entregados a la misma dirección. En esas circunstancias, todos los paquetes Surepost y por tierra serán repartidos por choferes de paquetes. La Compañía ~~implementará,~~ **cuando esté disponible mantendrá y actualizará** la tecnología que identifica varias direcciones muy cercanas entre sí a las cuales han de entregarse cualquier combinación de paquetes Surepost y paquetes por tierra. **La Compañía se reunirá con el Comité sobre Competencia para estudiar cualquier posible aumento del volumen a ser redirigido y determinar si es económicamente viable manejarlo en operaciones de UPS.** Dentro de los 120 días a partir de la fecha efectiva de este Convenio, la Compañía también desarrollará tecnología que identifique paquetes de excesiva dimensión (más de tres (3) pies cúbicos) o excesivo peso. Una vez que dicha tecnología entre en servicio, todos los paquetes Surepost que se pasen de diez (10) libras o con dimensiones mayores de tres (3) pies cúbicos, serán repartidos por choferes de paquetes.

La Compañía no desactivará, ni interferirá en la operación de, la tecnología que redirige volumen de Surepost hacia la Compañía a menos que se esté enredando volumen en un edificio por limitaciones de reparto. En tal caso, solo se desactivará la redirección para los edificios afectados. El Presidente de Relaciones Laborales de UPS, o la persona designada por éste, le notificará al Director de la División de Paquetes de la Unión cualquier desactivación.

- (3) El Comité sobre Competencia de UPS/IBT se reunirá trimestralmente para examinar el progreso de este servicio y discutir mejoras tecnológicas potenciales que permitan poner el volumen de Surepost de vuelta en el sistema UPS para su entrega en el tramo final. Cualquier cuestión o disputa relacionada con el servicio Surepost que no pueda ser resuelta por el Comité sobre Competencia, será remitida directamente a los Directores de los Comités Nacionales de Negociación de UPS y la Unión para su discusión y resolución. **Además, la Unión puede informar al Empleador de cualquier oportunidad de incluir direcciones adicionales.**
- (4) **Si un chofer o empleado de interior identifica un paquete designado para Surepost que claramente pesa más de diez (10) libras y/o es más grande que tres pies cúbicos, el paquete puede ser retirado del sistema y redirigido para ser entregado por un chofer de paquetes, a menos que el Empleador no pueda hacer entregas a la dirección especificada.**

Sección 5. Las horas de servicio según el DOT

La Compañía no cambiará de la norma de sesenta (60) horas en siete (7) días del Ministerio de Transporte (DOT por sus siglas en inglés)

a la regla de setenta (70) horas en ocho (8) días para los choferes de paquetes, excepto en temporada pico. Con la aprobación previa del Presidente de Relaciones Laborales de la Compañía y el Director de la División de Paquetes de los Teamsters, la norma del DOT también puede cambiarse si se requiere por casos fortuitos o emergencias que creen trastornos de servicio. Cuando la Compañía cambie la regla de sesenta (60) horas, primero solicitará voluntarios para trabajar más de sesenta (60) horas entre todos los choferes de carros de reparto de paquetes en el centro. Si no pueden conseguirse suficientes voluntarios para cubrir las horas laborales por encima de sesenta (60), la Compañía primero forzará a los choferes de carros de reparto de paquetes temporales, los choferes de carros de reparto de paquetes sin antigüedad, las clasificaciones de choferes de cobertura de tiempo parcial y luego a los choferes del Artículo 22.4(b). Los choferes de carros de reparto de paquetes con antigüedad sólo serán forzados después de agotar el proceso de forzamiento de los choferes temporales sin período de prueba, las clasificaciones de choferes de cobertura a tiempo parcial y los choferes del Artículo 22.4(b). Ningún chofer de carro de reparto de paquetes regular exento (red-circled) según el Artículo 22.4(b) será forzado a trabajar en un día libre y pasarse de las sesenta (60) horas a menos que tenga a su disposición ocho (8) horas completas de trabajo. A todo chofer de carro de reparto de paquetes regular o del Artículo 22.4 que se ofrezca o sea forzado a trabajar por encima de sesenta (60) horas en una semana en virtud de este párrafo se le pagarán esas horas a razón de tiempo doble. Este párrafo reemplaza a cualquier disposición de cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda que aborde este tema. Esta Sección no tiene por objeto darle a la Compañía el derecho de forzar a choferes de carros de reparto de paquete con antigüedad a trabajar en fin de semana a no ser que esté permitido por el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda pertinente.

Sección 6 – Retiro de cargas del ferrocarril

Con el fin de incrementar las oportunidades de los empleados de obtener un empleo a tiempo completo y las posibilidades de la Compañía de reducir el tiempo en tránsito y mejorar el servicio, se aplicarán las disposiciones siguientes:

1. La Compañía se compromete a que la cantidad de choferes nuevos necesaria para retirar cargas del ferrocarril será, por lo menos, dos mil (2000), durante el término del contrato actual. La Compañía tendrá que entrenar o contratar al menos doscientos (200) choferes para el 31 de diciembre del 2019, y veinticinco por ciento (25%) de los choferes necesarios restantes cada año natural a partir de entonces. Siempre que la Compañía cumpla con esas obligaciones de contratación/entrenamiento, tendrá derecho a cubrir estos viajes con medios de transporte sustitutos. El Empleador le proporcionará a la Unión un informe que identifique las cargas cubiertas por esta Sección. La Compañía se reunirá con la Unión para resolver cualquier problema que pueda surgir si circunstancias ajenas a la voluntad de la Compañía le impiden a ésta entrenar o contratar choferes necesarios en cualquier área. La Compañía entrenará o contratará una cantidad suficiente de choferes para cubrir estos viajes antes de que termine el convenio laboral actual.
2. La Compañía le proporcionará al Director de la División de Paquetes sus planes iniciales para retirar y cubrir estas cargas. Además, a solicitud del interesado, la Compañía examinará con el Director de la División de Paquetes, o la persona designada por éste, el progreso de la Compañía en la implementación de esta Sección. La examinación abarcará la contratación y entrenamiento de choferes por parte de la Compañía con el fin de asegurar que se estén haciendo esfuerzos razonables para cubrir los viajes con empleados de la unidad de negociación y eliminar proveedores tan pronto como sea factible. Si la Compañía no está progresando

razonablemente respecto a entrenar los choferes 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 autoridad para determinar cómo y dónde se llevará a cabo el entrenamiento.

3. El Artículo 43 corresponderá para estos viajes con excepción del proceso de aprobación.
4. Ningún empleado con antigüedad que se encuentre en la clasificación de chofer de alimentador al 1º de agosto del 2018 será desplazado de la clasificación, ni despedido, como resultado del uso de transporte sustituto en virtud de esta Sección.

Artículo 29.

Sección 2. Licencia por duelo

En caso de que fallezca un miembro de la familia del empleado, a un empleado con antigüedad se le permitirá tiempo libre razonable para asistir al funeral u otro rito de duelo.

Miembros de la familia del empleado quiere decir cónyuge, hijo(a) o hijastro(a), nieto(a), padre, madre, hermano, hermana, abuelos, suegra y suegro y padrastro/madrastra.

A un empleado regular a tiempo completo se le garantizarán dos (2) días libres para ser tomados entre el día de la defunción y dos (2) días laborales después del funeral si el empleado asiste al funeral u otro rito de duelo. En casos en que se trate del funeral de un pariente mencionado en el párrafo 2 de arriba, a un empleado que asista al funeral o rito de duelo se le garantiza un mínimo de dos (2) días libres.

A un empleado se le permitirá un (1) día libre para asistir al funeral u otro rito de duelo de una cuñada, **el (la) abuelo(a) del cónyuge, o un cuñado.** El pago por este día será el mismo estipulado a continuación.

El tiempo libre no debe extenderse más allá del día del funeral a menos que se requiera un día adicional para viajar, salvo en los casos arriba contemplados. En ningún caso el tiempo libre remunerado total se pasará de cuatro (4) días de trabajo programados. Al empleado se le pagará por cada día de trabajo perdido a razón de ocho (8) veces la tarifa salarial regular del empleado para aquellos empleados cuya semana laboral programada regular sea cinco (5) días, y diez (10) veces la tarifa salarial regular para aquellos empleados cuya semana laboral programada regular sea cuatro (4) días. Los empleados a tiempo parcial recibirán los mismos beneficios arriba mencionados, pagados a razón de cuatro (4) veces la tarifa salarial del empleado. Los empleados existentes mantendrán condiciones más generosas contenidas en Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas. Todos los empleados contratados después del 2 de julio del 1982 estarán cubiertos por el texto de arriba.

ARTICLE 33. EL COSTO DE LA VIDA (AJUSTE POR EL COSTO DE LA VIDA (COLA))

Todos los empleados con antigüedad que hayan completado su plan de progresión de sueldos pertinente estarán cubiertos por las disposiciones de una compensación por el costo de la vida, según lo enunciado en este Convenio.

Los empleados que no hayan completado su progresión de sueldos pertinente en la fecha efectiva de un aumento de ajuste por el costo de la vida (COLA), recibirán el ajuste, con carácter prospectivo, en la fecha en que completen sus planes de progresión de sueldos.

La cantidad de la compensación por el costo de la vida se determinará como se estipula a continuación teniendo como base el “Índice de Precios al Consumidor para Asalariados y Asistentes Administrativos

Urbanos, CPI-W (Serie Revisada usando los Patrones de Gastos de 1982-1984), Todos los Ítems (1982-84 = 100), publicado por la Oficina de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo de los EE.UU.”, y mencionado aquí como el “Índice”.

A partir del 1ro. de agosto del 2019~~4~~ y cada 1ro. de agosto de ahí en adelante durante el término del Convenio, se calculará una compensación por el costo de la vida teniendo como base la diferencia entre el Índice para mayo del 2019~~4~~ (publicado en junio del 2019~~4~~) y cada mes de mayo de ahí en adelante, y el Índice base para mayo del 2018~~3~~ (publicado en junio del 2018~~3~~) y cada mes de mayo de ahí en adelante, en la forma siguiente:

Por cada aumento de dos décimas (0.2) de punto en el Índice, por encima del Índice base (el del año anterior) más tres por ciento (3.0%) habrá un aumento de un (1) centavo en las tarifas de salario por hora pagadero el 1ro. de agosto del 2019~~4~~ y cada 1ro. de agosto de ahí en adelante. Estos aumentos sólo serán pagaderos si equivalen a cinco centavos (\$.05) en un año.

Todos los aumentos por el costo de la vida pagados en virtud de este Convenio se tornarán y seguirán siendo parte fija de la tarifa salarial básica para todas las clasificaciones de empleos. Una disminución en el Índice no dará lugar a reducción de las tarifas salariales básicas de las clasificaciones.

Los empleados pagados por millaje recibirán las compensaciones por costo de la vida a razón de .25 milésimas por milla por cada aumento de un (1) centavo en las tarifas por hora, sujeto al umbral arriba enunciado.

En caso de que la correspondiente cifra del Índice no se publique antes de la fecha efectiva del ajuste por el costo de la vida, el ajuste por el costo de la vida requerido se hará al inicio del primer (1er.) período de pago después de que se reciba el Índice.

En caso de que el Índice sea revisado o discontinuado, y en el caso de que la Oficina de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo de los EE.UU. no publique información que les permita al Empleador y la Unión saber cuál habría sido el Índice de no haber sido revisado o discontinuado, entonces el Empleador y la Unión se reunirán, negociarán y acordarán un sustituto apropiado para el Índice. Si las partes no logran llegar a un acuerdo dentro de los sesenta (60) días siguientes, la cuestión del sustituto apropiado será presentada a un árbitro para que determine. La decisión del árbitro será definitiva y vinculante.

ARTÍCULO 34. SALUD Y BIENESTAR Y PENSIÓN

Sección 1.

(a)(i) Excepto como se establece en esta Sección 1(a), las contribuciones a los fondos de Salud y Bienestar y/o de pensión, serán aumentadas cuarenta dólares (\$40.00) por semana el 1ro. de agosto del 2018~~3~~ y cada día 1ro. de agosto subsiguiente durante el término del contrato. Cuando los empleados estén cubiertos por los Fondos de Salud y Bienestar y de Pensión de los Teamsters en un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, las contribuciones semanales a los fondos de salud y bienestar y de pensión serán asignadas por los respectivos Comités Conjuntos Suplementarios de Negociación del Área, sujeto a la aprobación del Comité Conjunto Nacional de Negociación.

(ii)(+) En aquellos Suplementos, Cláusulas Adicionales o Adendas en los que los empleados a tiempo completo o tiempo parcial estén cubiertos por el Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales TeamCare y un plan de pensiones patrocinado por el Empleador, el incremento por hora la cantidad de dinero estipulada en la Sección 1(a) de arriba, a ser asignado para Salud y Bienestar para esos empleados a

tiempo completo será como sigue:

~~1º de agosto del 2013 — cincuenta centavos (\$0.50)~~

~~1º de agosto del 2014 — cincuenta centavos (\$0.50)~~

~~1º de agosto del 2015 — cincuenta centavos (\$0.50)~~

~~1º de agosto del 2016 — (Por determinar en base al costo de los Estados Centrales)~~

~~1º de agosto del 2017 — (Por determinar en base al costo de los Estados Centrales)~~

1º de agosto del 2018 (\$0.50)

1º de agosto del 2019 (\$0.50)

1º de agosto del 2020 (\$0.50)

1º de agosto del 2021 (Por determinar en base a los costos de TeamCare, no más de \$0.70)

1º de agosto del 2022 (Por determinar en base a los costos de TeamCare, no más de \$0.70)

Las tasas serán como se indica a continuación para los empleados a tiempo parcial cubiertos:

1º de agosto del 2018 (\$0.30)

1º de agosto del 2019 (\$0.30)

1º de agosto del 2020 (\$0.30)

1º de agosto del 2021 (Por determinar en base a los costos de TeamCare, no más de \$0.50)

1º de agosto del 2022 (Por determinar en base a los costos de TeamCare, no más de \$0.50)

2) Para los años del 2018~~3~~ hasta el 2021~~4~~+5, los cincuenta centavos (\$0.50) restantes serán asignados al Plan de Pensión Taft-Hartley pertinente o al Plan de Pensión de UPS/IBT, según corresponda. Los aumentos en las contribuciones a los planes de salud y bienestar en el 2016 y el 2017 ~~el 2021 y el 2022~~ se basarán en los costos reales de TeamCare los Estados Centrales. En esos dos años, el Plan de Pensión Taft-Hartley pertinente o el Plan de Pensión de UPS/IBT, según corresponda, recibirá, para una asignación para pensión, la diferencia entre el aumento a TeamCare al Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales (CSH&W) y un dólar (\$1.00). Este párrafo corresponde de igual manera a las contribuciones para los empleados a tiempo parcial, excepto que en los primeros tres (3) años la cantidad restante será setenta centavos (\$0.70). Para los empleados a tiempo parcial la diferencia en los últimos dos (2) años se determinará en base al máximo de cincuenta centavos (\$0.50).

(iii) [Reservado] Para los empleados a tiempo parcial que van a hacer la transición de un plan médico patrocinado por UPS al Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales, la asignación para los años del 2013 hasta el 2015 será de cincuenta centavos (\$0.50) a UPS para la cobertura de salud y bienestar. Se asignarán cincuenta centavos (\$0.50) por esos años para pensiones al fondo de pensión de UPS o al de Taft-Hartley, según corresponda. En los años 2016 y 2017, el plan de pensión Taft-Hartley pertinente o el Plan de Pensión de UPS, según corresponda, recibirá para una asignación a pensiones, la diferencia entre el aumento al Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales (CS H&W) y un dólar (\$1.00).

(iv) Los aumentos acumulados conforme a este Artículo el 1ro. de agosto de cada año, solamente podrán ser asignados al plan de salud y bienestar y/o de pensión, excepto en los casos estipulados dentro de este Artículo. Toda disputa relacionada con la asignación de dinero de salud y bienestar y pensión, será determinada y/o resuelta por el Comité Nacional Conjunto de Negociación.

- (v) Si, de conformidad con un plan de mejora del financiamiento debidamente adoptado o un plan de rehabilitación, un Fondo de Pensión de IBT tiene que emitir un programa conforme a la Sección 305 de la ley ERISA (añadido por la Ley de Protección de Pensiones del 2006) que requiere contribuciones superiores a las contenidas en este Artículo, la Unión y el Empleador se reunirán de inmediato para negociar cambios en el Convenio a fin de generar ahorros suficientes para cubrir el costo del aumento en las contribuciones. El consenso no se negará injustamente. Una vez que se haya concluido, el Fondo correspondiente estará obligado a aceptar el programa como si fuera el comienzo del término de un nuevo convenio laboral.
- (b) Las contribuciones mensuales, diarias y horarias a los planes de salud y bienestar y pensión serán convertidas a partir de los aumentos en las tasas semanales de conformidad con las prácticas empleadas en el pasado.
- (c) Durante el término de este Convenio, el Empleador continuará haciendo las contribuciones correspondientes a todos los Fondos de Salud y Bienestar de IBT y todos los Fondos de Pensión de IBT (o a los fondos sucesores en caso de fusión de fondos) para empleados a tiempo completo y/o tiempo parcial de todos los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas donde el Empleador estaba haciendo contribuciones para los empleados a tiempo completo y/o tiempo parcial el 1ro. de mayo de 1982, a menos que en este Artículo se diga lo contrario, o que el Comité de Negociación Nacional negocie y acuerde cambios que coloquen a estos empleados en planes de UPS.
- (d) En aquellos Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas conforme a los cuales el Empleador les estaba ofreciendo cobertura de beneficios de salud y bienestar y/o pensión a los empleados (ya fueran a tiempo completo o tiempo parcial) el 1ro. de mayo de 1982, el Empleador continuará ofreciendo la cobertura de beneficios de salud y bienestar y/o pensión bajo el(los) plan(es) de la Compañía, con financiamiento bajo el(los) fideicomiso(s) conexo(s) establecido(s) por el Empleador para este fin, durante el término de este Convenio, a menos que se especifique otra cosa en el correspondiente Convenio Suplementario, Cláusula Adicional o Adenda o en este Artículo. No obstante, este párrafo sólo corresponderá hasta el 31 de diciembre del 2013, en lo que respecta a la cobertura de salud y bienestar.
- (e) Todas las disposiciones contractuales relacionadas con pensiones figurarán en los respectivos Convenios Suplementarios, Cláusulas Adicionales y Adendas. En los Suplementos, Cláusulas Adicionales y Adendas se están suprimiendo las referencias a los planes de salud y bienestar ofrecidos por la Compañía, ya que ésta no ofrecerá cobertura médica después del 31 de diciembre del 2013.
- (f) Los convenios sobre Mantenimiento de los Beneficios para los Planes de Salud y Bienestar de los Teamsters en el Convenio Suplementario de la Región Conferencia Occidental de los Teamsters y en el Convenio Suplementario del Norte de California, continuarán en pleno vigor y efecto durante el término de este Convenio. El aumento en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda como resultado de aumentos para el Mantenimiento de Beneficios será asignado en la forma siguiente: ~~cinuenta centavos (\$0.50) por hora~~ a el incremento horario en Salud y Bienestar en cada año del contrato necesario para mantener los beneficios lo determinarán los Fiduciarios de cada Plan de Salud y Bienestar individual. El resto del aumento en la contribución estipulado en la Sección 1(a), si lo hubiere, para cada año será pagado para pensión. ~~Si esta cantidad horaria no cubre los aumentos requeridos en el costo de los Planes de Salud y Bienestar, entonces el resto~~

~~del aumento de cuarenta dólares (\$40.00) por semana será pasado a una contribución para salud y bienestar, en lugar de estar disponible para pensión. El aumento de contribución total anual del Empleador al Fondo de Pensión Taft-Hartley pertinente y/o el Fondo de Pensión será equivalente, como mínimo, a la cantidad establecida en la antedicha Sección 1(a).~~

La porción de la cantidad de aumento establecida en el antedicho párrafo 1(a) a ser asignada al Plan de Atención a la Salud de la Región Occidental y la Unión Local 177 de los Teamsters cada año la determinarán los Fiduciarios de ese Plan. El resto del aumento de contribución anual establecido en la Sección 1(a), si lo hubiere, será pagado para pensión. Este párrafo no corresponderá si el Fondo de Pensión de la Conferencia Occidental de los Teamsters quedase sujeto a un plan de rehabilitación o de mejora del financiamiento.

- (g) El Empleador no tendrá que contribuir a ningún plan de salud y bienestar financiado conjuntamente, conforme a las prácticas y reglamentos de tal plan en efecto el 1ro. de agosto del 2013, una cantidad mayor que la que contribuía el 31 de julio del 2013 más los aumentos requeridos por este Convenio Maestro, excepto si lo exige la ley, no obstante cualquier lenguaje en contrario en cualquier Acuerdo de Fideicomiso, Convenio de Participación o documento similar. La única excepción a lo anterior es la disposición sobre Mantenimiento de Beneficios del párrafo (f) de más arriba.
- (h) En el caso que haya cualquier cambio en la actual legislación nacional sobre atención de salud o si se promulga una nueva ley, las partes acuerdan reunirse para discutir las ramificaciones que esa legislación pudiera tener sobre las disposiciones de este Artículo.
- (i) Plan de Pensión de UPS para Empleados a Tiempo Parcial
- (1) El Plan de Pensión de UPS será mejorado para proporcionarles beneficios mensuales a los empleados a tiempo parcial no cubiertos por los Planes de Pensión de los Teamsters en la forma siguiente: La fórmula para el beneficio del Plan de Pensión de UPS para los empleados a tiempo parcial existentes o futuros que participen será aumentada a partir del 1ro. de agosto del 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 del beneficio del Plan de Pensión de UPS para empleados a tiempo parcial existentes o futuros que participen será aumentada únicamente a efectos del beneficio mensual acumulado, a partir del 1ro. de agosto del 2008, a sesenta dólares (\$60.00) por cada año de Servicio Acreditado futuro hasta un máximo de 35 años de Servicio Acreditado. Si un participante está en Empleo Cubierto el 1ro. de agosto del 2008, recibirá la fórmula del beneficio de sesenta dólares (\$60.00) por todo el año del plan del 2008.

El beneficio total de pensión mensual por servicio será igual a lo siguiente, siempre y cuando el empleado cumpla el requisito de Servicio Acreditado.

~~\$2,100~~ **\$2275** por retiro a cualquier edad después de 35 años de Servicio Acreditado de tiempo parcial

~~\$1,800~~ **\$1950** por retiro a cualquier edad después de 30 años de Servicio Acreditado de tiempo parcial

~~\$1,500~~ **\$1625** por retiro a los 60 años de edad con 25 años de Servicio Acreditado de tiempo parcial

~~\$1,250~~ **\$1325** por retiro a cualquier edad con 25 años de Servicio Acreditado de tiempo parcial (basado en ~~\$539.00~~ por año de Servicio Acreditado)

- (2) Los empleados a tiempo parcial recibirán un (1) año de Servicio Acreditado por setecientos cincuenta (750) o más horas pagadas. (Se concederán seis (6) meses de Servicio Acreditado de tiempo parcial por trescientas setenta y cinco (375) a quinientas (500) horas trabajadas en un año natural, y nueve (9) meses de Servicio Acreditado de tiempo parcial por quinientas una (501) hasta setecientos cuarenta y nueve (749) horas trabajadas en un año natural.) Este párrafo también se aplicará para determinar el Servicio Acreditado para todos los empleados a tiempo completo que estaban en la nómina el 1ro. de agosto del 2002 que antes eran participantes del Plan de Pensión de UPS.
 - (3) El Empleador será responsable de financiar el Plan de Pensión de UPS tal como se requiere para proporcionar los beneficios arriba descritos, y será responsable del mantenimiento del plan.
 - (4) El Plan de Pensión de UPS se regirá por los términos del documento del Plan.
 - (5) A partir del 1ro. de agosto del 2002, el Empleador concederá años adicionales de Servicio Acreditado de conformidad con los términos del Plan a todos los empleados a tiempo completo y tiempo parcial que estaban en la nómina el 1ro. de agosto del 2002, que trabajaron para UPS después de cumplir veintiún (21) años de edad pero se les negó Servicio Acreditado únicamente porque el Plan de Pensión de UPS exigía que un empleado tuviese veinticinco (25) o más años de edad para poder participar en el Plan de Pensión de UPS.
 - (6) Para aquellos planes de pensión de varios empleadores con los cuales el Plan de Pensión de UPS no tenga reciprocidad, el Plan de Pensión de UPS formalizará un acuerdo de reciprocidad mutuamente aceptable con esos planes.
 - (7) La Compañía enmendará el Plan de Pensión de UPS a fin de permitir que un empleado con una hora de servicio en empleo cubierto en o después del 1ro. de agosto del 2013, pueda ser participante el 1ro. de enero o el 1ro. de julio (si esta fecha ocurriese primero), después de cumplir los 21 años de edad y de haber completado un periodo de empleo de 12 meses comenzando a partir de su fecha de contratación, o cualquier año natural subsiguiente, en el que ganó por lo menos 375 horas de servicio. Además, a fin de recibir cualquier servicio para beneficios retroactivos como resultado del cambio, el puesto primario del empleado el 1ro. de agosto del 2013 tiene que ser un puesto a tiempo parcial. El Plan de Pensión también será enmendado a fin de reducir de 750 a 375 el número de horas de servicio requeridas para ganar un año de adquisición de derecho. Este párrafo no cambia cómo se acumula el servicio para beneficios.
- (j) Discapacidad a Largo Plazo
- (1) Los empleados a tiempo completo con antigüedad se tornarán admisibles para el beneficio por discapacidad a largo plazo (LTD por sus siglas en inglés) después de los 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%) de la paga semanal básica del empleado hasta un máximo de ~~ochocientos~~ **seiscientos** dólares (~~\$6800~~) por semana hasta un máximo de cinco (5) años. Los beneficios por discapacidad a largo plazo comienzan cuando termina la cobertura de discapacidad a corto plazo, o después de veintiséis (26) semanas a partir de la fecha de la discapacidad, lo que fuere posterior. ~~El tope de seiscientos dólares (\$600) será aumentado a setecientos dólares (\$700) a partir del 1ro. de enero del 2014 y a ochocientos dólares (\$800) el 1ro. de enero del 2017.~~
- (3) La paga básica semanal promedio se calcula promediando las horas pagadas (máximo de cuarenta (40) horas por semana) cada semana durante el último trimestre natural completo que el empleado trabajó, y multiplicando eso por la tarifa por hora de su puesto base. En el cálculo no se contarán las semanas de desempleo del trimestre anterior. Si hubo muchas semanas de desempleo, en el cálculo se podrá usar el trimestre natural completo previo.
 - (4) La definición de discapacidad, terminación de la admisibilidad, compensaciones, exclusiones, limitaciones, procedimientos de reclamaciones y cualesquiera otras cuestiones conexas estará controlada por la Descripción Resumida del Plan.
 - (5) La cobertura de discapacidad a largo plazo entrará en vigor el 1ro. de agosto del 2004 para los empleados admisibles que queden discapacitados después de esa fecha. Sin embargo, los trastornos preexistentes no afectarán la admisibilidad del empleado para cobertura de discapacidad a largo plazo (LTD).
 - (6) En aquellas situaciones en que un Fondo de Salud y Bienestar de los Teamsters ofrezca un beneficio por discapacidad a corto plazo, el empleado que esté recibiendo tal beneficio le dará aviso al Plan Nacional de LTD de UPS con sesenta (60) días de antelación sobre la fecha estimada de terminación de la discapacidad a corto plazo. Si no da ese aviso, el Plan Nacional de LTD de UPS tendrá derecho a demorar el comienzo de los pagos por LTD.
 - (7) Todo empleado que esté recibiendo beneficios por LTD conforme a este Plan, tendrá derecho a recibir cobertura de atención de salud de acuerdo con la Descripción Resumida del Plan (SPD) hasta un máximo de doce (12) meses únicamente.
 - (8) No obstante lo dispuesto en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, a todos los empleados a tiempo completo de CSI de UPS se les ofrecerán beneficios por discapacidad a largo plazo mediante esta Sección.
- (k) Cobertura de retirados de tiempo parcial
- (1) A partir del 1ro. de agosto del 2002, el Empleador comenzó a ofrecer cobertura de seguro de salud a todos los empleados a tiempo parcial no cubiertos por un plan de la Unión que se retiraran en o después de esa fecha. Esta sección no corresponderá a ningún empleado que se retire el 1ro. de enero de 2014 o después. En la medida en que hubiera estado disponible cobertura conforme a esta sección 1(k), el empleado en lugar de eso tendrá derecho a cobertura de retirado a través del Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales.
 - (2) Para ser admisible para la cobertura, el empleado a tiempo parcial (i) no puede ser admisible para Medicare; (ii) tiene que cumplir los mismos requisitos de edad y servicio de un empleado a tiempo completo en el mismo Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda y como mínimo debe tener por lo menos cincuenta y cinco (55) años de edad con un mínimo de veinticinco (25) años de servicio a tiempo parcial tal como se define en el Plan de Pensión de UPS, (iii) tiene que estar

cubierto como empleado en activo por un plan de atención de salud administrado por UPS para empleados a tiempo parcial en el momento en que se retira y; (iv) no puede ser un empleado a tiempo parcial como resultado de un ofrecimiento voluntario para la situación de tiempo parcial en los cinco (5) años anteriores al retiro.

- (3) El cónyuge legal de un retirado también es admisible para cobertura si él o ella no es admisible para Medicare y es menor de sesenta y cinco (65) años de edad.
 - (4) La cobertura y los niveles de beneficios serán los que se especifican en la Descripción Resumida del Plan.
 - (5) La admisibilidad para cobertura del retirado y el cónyuge comienza el primer (1er.) día después de haber terminado la cobertura en activo del empleado. Para los retirados activos a partir del 31 de diciembre del 2013, las tasas de contribución serán las que se especifican en la Descripción Resumida del Plan.
- (l) Fondo de Pensión de Empleados a Tiempo Completo Financiado Conjuntamente de UPS/IBT

Las disposiciones siguientes se refieren al Plan de Pensión de Empleados a Tiempo Completo de UPS/IBT (en lo sucesivo denominado "Plan UPS/IBT") que se creó para los empleados que participaron en el Fondo de Pensión de los Estados Centrales, Áreas Sudeste y Suroeste ("Plan CS") y para los empleados futuros que habrían participado en el Plan CS de no existir este convenio que tengan una hora de servicio en Empleo Cubierto el o después del 1ro de enero del 2008.

- (1) Con efecto a partir del 1ro de enero del 2008, el Empleador y la Unión establecieron un nuevo plan de beneficios definidos de un solo empleador, financiado y administrado conjuntamente, con arreglo a la Sección 302 (c) (5) de la División 29 del Código de los Estados Unidos, para los empleados a tiempo completo que, bajo el convenio anterior, habrían participado en el Plan CS. A partir del 26 de diciembre del 2007, el Empleador dejará de tener la obligación de contribuir al Plan CS y no tendrá más ninguna obligación de proporcionar a tales empleados acumulaciones futuras para beneficios bajo el Plan CS.
- (2) La fórmula de beneficios para los empleados a tiempo completo existentes o futuros que participen en el Plan UPS/IBT será la establecida más abajo por cada año de servicio futuro (horas trabajadas en Empleo Cubierto en o después de la fecha efectiva) hasta un máximo de treinta y cinco (35) años de Servicio Acreditado (tal límite sólo se aplica a las pensiones por servicio). Este beneficio no se reduce si es pagadero a la Edad Normal de Retiro (65 años) y 5 años de servicio de adquisición de derecho o a los 62 años de edad con 20 años de Servicio Acreditado. Los pagos del beneficio podrán comenzar tan pronto como a la Edad Adelantada de Retiro (50 años con cinco años de servicio de adquisición de derecho) y se reducirán un 6% por año por cada año y año parcial antes de la Edad Normal de Retiro. No se hará ninguna reducción o cambio en el nivel de beneficios aquí descrito a menos que sean negociados y acordados por la Unión.

Año natural	Beneficio mensual inicial
1ro de enero del 2014	\$170.00
1ro de enero del 2015	\$170.00
1ro de enero del 2016	\$170.00
1ro de enero del 2017	\$170.00
1ro de enero del 2018	\$175.00

1ro de enero del 2019	\$175.00
1ro de enero del 2020	\$175.00
1ro de enero del 2021	\$175.00
1ro de enero del 2022	\$175.00
1ro de enero del 2023	\$175.00

- (3) Los empleados admisibles se convierten en participantes el primero de mes que coincida con, o inmediatamente posterior a, la fecha en que el empleado complete un año de servicio con 750 horas de servicio (al convertirse en participante, el crédito por servicio se acumulará a partir de la primera hora de servicio trabajada cuando el participante comenzó a trabajar en Empleo Cubierto). Los empleados que ya sean participantes del Plan CS en la fecha que se establece este plan, serán admisibles para participar en el Plan UPS/IBT inmediatamente. No se pagarán beneficios a menos que el participante tenga un mínimo de 5 años de crédito de adquisición de derecho o haya alcanzado la Edad Normal de Retiro mientras era un empleado. Se gana un año de crédito de adquisición de derecho por cada año natural en el cual el participante trabaje 750 horas o más. El Empleador concederá crédito de adquisición de derecho a aquellos trabajadores empleados por el Empleador antes de la fecha efectiva del Plan UPS/IBT basándose en los registros laborales del Empleador o los registros del Plan CS.
- (4) Los empleados a tiempo completo recibirán un (1) año de Servicio Acreditado por cada 1801 horas pagadas en Empleo Cubierto en un año natural que comience el o después del 1ro de enero del 2008. Los empleados recibirán años parciales de Servicio Acreditado en incrementos mensuales (o sea, un mes si el empleado trabajó 150 horas o más en Empleo Cubierto en ese mes). A los efectos de ganar crédito por servicio para las pensiones de servicio solamente, los empleados a tiempo completo recibirán una semana de crédito por servicio si tienen una hora de servicio en Empleo Cubierto. Para las pensiones por servicio únicamente, si un empleado tiene de 0 a 19 semanas de crédito por servicio, no recibirá ningún crédito por servicio para ese año natural. Si tiene de 20 a 39 semanas de crédito por servicio, la cantidad del crédito para ese año será igual a una fracción cuyo numerador es el número de semanas de crédito y cuyo denominador es 40. Si el empleado tiene 40 semanas de crédito por servicio para ese año natural, recibirá un año de crédito por servicio.
- (5) El Empleador será responsable de financiar el Plan UPS/IBT conforme lo exijan las leyes pertinentes.
- (6) Además del beneficio normal dispuesto en el párrafo (2) de arriba, habrá un beneficio por servicio pagadero después de veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicio a tiempo completo. Hay un beneficio por veinte (20) años para todo aquél que haya cumplido los 50 años de edad y la cantidad varía en base a la edad de la persona. Hay un beneficio de jubilación por veinticinco (25) años de servicio para todo aquél que tenga veinticinco años de servicio independientemente de la edad, el cual será de \$2,000 mensuales si es menor de 57 años cuando comience el beneficio, y de \$2,500 mensuales si tiene por lo menos 57 años cuando comience el beneficio. El beneficio por los treinta (30) años de servicio será de ~~\$3,000~~ **3,400** mensuales, no importa la edad del empleado que se retira. El beneficio por retiro a los treinta y cinco (35) años de servicio será de ~~\$3,500~~ **3,900** mensuales, independientemente de la edad del empleado que se retira. El documento del plan especificará las cantidades para la pensión por 20 años de servicio, los criterios de admisibilidad y cómo se calculan los beneficios.

Años de crédito para Pensión de servicio	Edad	Pensión mensual por servicio
35 años	Cualquier edad	\$3,500 <u>3,900</u>
30 o más años	Cualquier edad	\$3,000 <u>3,400</u> más \$100/año de servicio por los años por encima de 30 hasta \$3,500 <u>3,900</u>
25 años	Cualquier edad	\$2,000 hasta los 57 años de edad
25 años	57 años o más	\$2,500 más \$100/año de servicio por los años por encima de 25 hasta un máximo de \$3,500.

A partir del 1ro de enero del 2014, entrarán en vigor las mejoras siguientes:

35 años, cualquier edad - \$3,700

30 o más años, cualquier edad - \$3,200 más \$100/año de servicio por los años por encima de 30 hasta \$3,700

A partir del 1ro de enero del 2017, entrarán en vigor las mejoras siguientes:

35 años, cualquier edad - \$3,9004,300

30 o más años, cualquier edad - \$3,4003,800 más \$100/año de servicio por los años por encima de 30 hasta \$3,9004,300

El Plan de UPS/IBT reconocerá el servicio a tiempo completo en el Plan de CS para determinar la admisibilidad para los beneficios en esta sección y compensará a la Edad Normal de Retiro los beneficios acumulados del Plan de CS comenzando a la Edad Normal de Retiro. Si el beneficio pagado por el Plan de CS es reducido según lo permita o exija la ley, la cantidad de tal reducción no se incluirá en esta compensación.

(7) El Plan de UPS/IBT también les proporcionará a los empleados admisibles un beneficio mensual por discapacidad o beneficio de pago único por discapacidad (basado en 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 de fideicomiso, los cuales se incorporan al presente por referencia. Todas las reclamaciones de beneficios están sujetas a resolución únicamente por medio del proceso administrativo de reclamaciones del Plan UPS/IBT.

Sección 2. TeamCare Fondo de Salud y Bienestar de los Estados Centrales, Áreas Sudeste y Suroeste (CSH&W)

(a) Los empleados a tiempo parcial y tiempo completo cubiertos por un Fondo de Salud y Bienestar de los Teamsters continuarán estando cubiertos por esos fondos.

(b) No obstante cualquier disposición en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, a partir del 1ro de enero del 2014, a todos los empleados a tiempo completo y tiempo parcial que estén en la nómina en ese momento y que sean contratados de ahí en adelante que habrían tenido la cobertura de salud y bienestar provista por un Empleador signatario de este Convenio, se les proveerá cobertura por medio de TeamCare del Fondo CSH&W, independientemente de dónde trabajen. Los pagos semanales para los empleados cubiertos serán de conformidad con las reglas estipuladas en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda correspondiente. De no existir, entonces se aplicarán las reglas

estipuladas en el Suplemento de los Estados Centrales. UPS será responsable de hacer los pagos semanales a TeamCare al Plan CSH&W para proveer la cobertura médica.

(c) Esta Sección sustituirá a cualquier disposición sobre el mismo tema de cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, incluyendo las disposiciones Suplementarias que exigen que los beneficios para los empleados a tiempo parcial sean iguales a los mismos que los beneficios médicos para los empleados a tiempo completo.

(d) No obstante cualquier disposición en contrario en cualquier Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda, (i) se les ofrecerá cobertura de salud individual y de dependientes/de cónyuge a los empleados a tiempo parcial que estén en la nómina al, o sean contratados después del, 1ro. de agosto del 2008, después de ~~doce~~ nueve (9) meses de empleo en activo y (ii) también se ofrecerá cobertura de cónyuges o dependientes a estos empleados a tiempo parcial doce (12) meses después de su fecha inicial de empleo.

(e) A todo empleado admisible que esté cubierto por esta Sección que se retire el 1ro de enero del 2014 o después, se le proveerán beneficios médicos de retirado por medio de TeamCare del Fondo CSH&W.

Sección 3. Cobertura de Salud y Pensión de CSI

(i) Todo aquel empleado de CSI a tiempo completo o parcial que esté participando en un plan de salud y bienestar patrocinado por la Compañía, estará cubierto por el TeamCare el Fondo de CSH&W mencionado en la Sección 2 más arriba, a partir del 1ro de enero del 2014.

(ii) El Plan de Pensión de UPS será modificado a fin de ofrecer una acumulación de ciento diez siete dólares (\$1007.00) a partir del 1ro de enero del ~~2014~~ 2019 para todos los años acumulados bajo el Plan de Pensión de UPS.

Artículo 35. Fianza, Licencia y Pruebas de Uso de Sustancias y Alcohol del Empleado

Sección 3. Sección sobre pruebas de sustancias controladas

3.3 Prueba de detección

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

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

Estas sustancias y los niveles de la prueba están sujetos a cambio por parte del Ministerio de Transporte según lo justifiquen avances en la tecnología y otras circunstancias.

Sección 3.4. Prueba de confirmación

Todas las muestras identificadas como positivas en la prueba inicial serán confirmadas usando técnicas de cromatografía de gases/espectrometría de masas (GC/MS) a los valores límites mencionados. Se usarán los siguientes niveles límite para confirmar la presencia de drogas o metabolitos de drogas:

Sustancia	Nivel de la prueba de confirmación (ng/mL)
Metabolitos de marihuana (12)	15
Metabolitos de cocaína (2)	100
Codeína/Morfina	2000
Hidrocodona/Hidromorfona	100
Oxicodona/Oximorfona	100
Opiáceos:	
Morfina (3)	2000
6-Acetil morfina	10
Codeína (3)	2000
Fenciclidina	25
Anfetaminas:	
Anfetamina/Metanfetamina (4)	250
MDMA(4)/MDA/MDEA (5)	250

(1) Para analitos agrupados (o sea, dos o más analitos que están en la misma clase de drogas y tienen el mismo límite para la prueba inicial):

Inmunoensayo: La prueba tiene que calibrarse con un analito del grupo identificado como analito objetivo. La reactividad cruzada del inmunoensayo al (a los) otro(s) analito(s) dentro del grupo tiene que ser ochenta por ciento (80%) o mayor; si no, hay que usar inmunoensayos separados para los analitos dentro del grupo.

Otra tecnología: Hay que usar o un analito o todos los analitos del grupo para la calibración, dependiendo de la tecnología. Al menos un analito dentro del grupo tiene que tener una concentración igual a, o mayor que, el límite de la prueba inicial o, como alternativa, la suma de los analitos presentes (o sea, los equivalentes a, o por encima de, el límite de cuantificación validado del laboratorio) tiene que ser igual a, o mayor que, el límite de la prueba inicial.

(2) Un inmunoensayo tiene que calibrarse con el analito objetivo, ácido tetrahidrocannabinólico (THCA por sus siglas en inglés)

(3) Otra tecnología (THCA y Benzoilecgonina): Cuando se use una prueba inicial de otra tecnología para los analitos objetivo específicos de THCA y Benzoilecgonina, el laboratorio tiene que usar el mismo límite para las pruebas inicial y de confirmación (o sea, 15ng/mL para THCA y 100ng/mL para Benzoilecgonina).

(4) Metilendioximetanfetamina (MDMA).

(5) Tenamfetamina (MDA).

(1) Ácido tetrahidrocannabinólico (THCA)

(2) Límite confirmativo de 100ng/ml de Benzoilecgonina

(3) Prueba para las 6 AM cuando la concentración de morfina es mayor que o igual a dos mil (2000) ng/ml. La morfina es el analito objetivo para la prueba de codeína/morfina.

~~(4) La muestra también tiene que contener anfetamina a una concentración mayor que o igual a cien (100) ng/ml antes de reportar un positivo para metanfetamina.~~

~~(5) Metilendioximetanfetamina (MDMA) y sus analitos MDA y MDEA~~

En caso de que la prueba inicial de orina **drogas** indique una respuesta positiva, hay que hacer la prueba de confirmación.

En una prueba inicial de detección de drogas, el laboratorio tiene que reportar un resultado que esté por debajo de la concentración límite como negativo. Si el resultado es igual o superior a la concentración límite, el laboratorio tiene que llevar a cabo una prueba de confirmación.

En una prueba de drogas de confirmación, el laboratorio tiene que reportar un resultado que esté por debajo de la concentración límite como negativo y un resultado igual o superior a la concentración límite como positivo confirmado.

Estas sustancias y los niveles de la prueba están sujetos a cambio por parte del Ministerio de Transporte según lo justifiquen avances en la tecnología y otras circunstancias.

ARTÍCULO 37. RELACIONES ENTRE LA GERENCIA Y LOS EMPLEADOS

Sección 1.

(a) Las partes acuerdan respetar en todo momento el principio de buen trabajo a cambio de paga justa y los empleados desempeñarán sus funciones de una forma que refleje de la mejor manera posible los intereses del Empleador. El Empleador no intimidará, hostigará, coaccionará ni supervisará excesivamente en forma alguna a ningún empleado en el desempeño de sus deberes. El Empleador no tomará represalias contra los empleados por ejercer derechos conforme a este Convenio. Al considerarse cualquier querrela en la que se aleguen represalias por ejercer derechos en virtud del Convenio, la severidad y el momento de las acciones del Empleador que modifiquen el trabajo asignado al empleado o repriman al empleado serán factores pertinentes en la determinación de la motivación. El Empleador tratará a los empleados con dignidad y respeto en todo momento, lo cual incluirá, aunque sin limitarse a ello, darle debida consideración a la edad y las condiciones físicas del empleado. Los empleados también se tratarán entre ellos, y tratarán al Empleador, con dignidad y respeto.

El texto siguiente corresponde a querellas derivadas de la Sección 1(a) del Artículo 37 en las que se alegue intimidación, hostigamiento, coacción o supervisión excesiva:

1. Las querellas no resueltas por el procedimiento de querellas Local o del Área serán remitidas al Comité Nacional de Resolución de Querellas del Artículo 37. Tal Comité estará compuesto por igual cantidad de representantes de la Unión y del Empleador y un árbitro en funciones que decidirá respecto a las razones sustantivas y la sanción de cada caso en situaciones de estancamiento por parte del Comité. Los casos se presentarán y decidirán de acuerdo con el Artículo 8 y las Normas de Procedimiento del Comité Nacional de Resolución de Querellas.

2. El Comité del Artículo 37 estará facultado para disponer una sanción monetaria para cada transgresión comprobada de esta Sección hasta una sanción máxima de tres (3) veces la garantía diaria del empleado dependiendo de la gravedad de la infracción.

3. A todo miembro individual de la gerencia que el Comité juzgue haya cometido dos (2) o más transgresiones de esta Sección dentro de un período de dos (2) años se le exigirá que comparezca en persona ante el Comité para cualquier querrela posterior. La no comparecencia de la persona de la gerencia sin una justificación legítima traerá por resultado una inferencia negativa.

- (b) Es política del Empleador cooperar con un chofer de carro de reparto de paquetes que desee ser eximido de trabajar horas extras, sujeto al entendimiento de que tal chofer de carro de reparto de paquetes completará su trabajo asignado, y sujeto a las disposiciones siguientes.

Un empleado que desee ser eximido de trabajar horas extras en un día determinado, tiene que hacer una solicitud por escrito en un formulario suministrado por el Empleador. Dicha petición tiene que ser presentada a más tardar al comenzar su turno en el quinto (5to.) día natural anterior al día que está solicitando. Al empleado se le entregará una copia firmada del formulario de solicitud indicando aprobación o denegación, a más tardar a finales del siguiente día de trabajo del empleado. Tal solicitud será concedida o denegada de acuerdo con los términos de esta subsección. Si se deniega una solicitud en el formulario arriba mencionado, el empleado recibirá un pago por sanción de dos (2) horas a su tarifa por hora regular si la solicitud debió haber sido concedida en ese momento en base a los criterios establecidos en esta subsección. Este pago de dos (2) horas también corresponderá si el Empleador aprueba la solicitud y posteriormente le informa al empleado que no puede eximirlo de trabajar horas extras, siempre y cuando la solicitud siga cumpliendo con los criterios establecidos en esta subsección.

Además, si se concede la solicitud de un empleado pero el Empleador no ajusta el despacho del chofer de manera que tenga una cantidad de trabajo que éste pueda terminar razonablemente dentro de las ocho (8) horas, lo que hace que el chofer tenga que trabajar más de ocho horas y media (8.5) para completar su ruta, el chofer tendrá derecho a recibir un pago por sanción de dos (2) horas a su tarifa por hora regular y **mantendrá la solicitud de ocho (8) horas para uso posterior.** No se deberá ninguna sanción si el empleado se pasa del límite de ocho horas y media (8.5) como resultado de acontecimientos ajenos a la voluntad del Empleador.

El Administrador del Centro y el Delegado procesarán tales solicitudes basándose en la antigüedad. El Empleador permitirá que cada día haya libre un mínimo de diez por ciento (10%) de los choferes de carros de reparto de paquetes que trabajan en un Centro. El **despacho de** un chofer de carro de reparto de paquetes no se le concederán **ajustará** más de dos (2) solicitudes **veces** por mes. Se entiende que para lograr lo antedicho, el Empleador tal vez necesite dar una hora de comienzo más temprana. Esta subsección corresponde independientemente de si el chofer ha optado por incluirse o excluirse en virtud de lo dispuesto en la subsección (c) siguiente. No se presentarán tales solicitudes durante los meses de noviembre y diciembre.

- (c) **La Unión recopilará y distribuirá los nombres de los choferes de paquetes que deseen estar cubiertos por las disposiciones de esta Sección dos veces cada año. Estas listas serán entregadas a la Compañía a más tardar el 5 de enero y el 5 de junio de cada año.** El Empleador hará un esfuerzo razonable por reducir las jornadas de trabajo de los choferes de carros de reparto de paquetes a menos de nueve horas y media (9.5) por día **para aquellos que estén en la lista cuando se lo soliciten.** Si una verificación indica que no se está mejorando en la reducción de las horas de trabajo asignadas (o sea,

el chofer de paquetes ha trabajado más de 9.5 horas tres (3) días en una semana laboral), corresponderá el texto siguiente, **excepto en el período desde el 15 de noviembre hasta el 15 de enero del año siguiente** en los meses de noviembre y diciembre:

El chofer regular de paquetes afectado podrá solicitar que lo añadan a la "Lista de Opción a 9.5" en efecto el primer día de su semana laboral después de hacer la solicitud. El chofer notificará al administrador y al delegado sus deseos de que lo agreguen a la lista. La solicitud se tiene que hacer dentro del plazo fijado para presentar una querrela en el Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda pertinente. Una vez que el chofer haya firmado la Lista, permanecerá en ella por cinco (5) meses, excepto durante el periodo de tiempo especificado en el párrafo precedente.

Los empleados que estén dentro de la clasificación de choferes a tiempo completo son admisibles para la protección de esta Sección siempre y cuando: (1) el empleado cubra una ruta por una semana completa; (2) el empleado licite o sea asignado para cubrir una ruta por una semana completa pero esté impedido de completar esa ruta licitada (bid) o asignación debido a reasignación por parte del Empleador; o (3) el empleado tenga cuatro (4) años de antigüedad como chofer de paquetes a tiempo completo.

Los choferes que opten por estar en la lista de 9.5 tienen derecho a presentar una querrela si el Empleador continuamente les ha hecho trabajar más de nueve horas y media (9.5) por día 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 a fin de tomar represalias contra un chofer por haber optado estar en la Lista de 9.5. **Las listas "de inclusión" ("opt-in" lists) provistas por la Unión entrarán en vigor el 15 de enero y el 15 de junio. Un chofer puede agregar su nombre a la lista, o retirarlo de la misma, en cualquier momento, con aviso al Empleador con una semana de antelación.**

Si a un chofer le abonan un pago por sanción en virtud de esta subsección más de **cuatro (4) tres (3) veces en un año natural** un solo periodo de opción de cinco (5) meses, entonces el Gerente de Trabajo del Distrito y el Agente de Negocios se reunirán con el Administrador del Centro, el delegado y el chofer para asegurar el cumplimiento futuro de esta subsección. Si a este empleado se le hacen más pagos de sanción durante el periodo de cinco (5) meses, se programará una reunión con el **Gerente de Trabajo del Distrito, el Agente de Negocios** las partes arriba mencionadas y los Co-Directores del panel Suplementario pertinente a fin de determinar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento.

Si una querrela según esta disposición (o una querrela según cualquier disposición sobre horas extras excesivas de un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda) no se puede resolver al nivel local, incluso los Paneles Suplementarios, cuando proceda, la Unión podrá registrar la querrela en la lista de querrelas a ser escuchadas por el "Comité de 9.5." Este Comité estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes del Empleador. El Comité de 9.5 tendrá autoridad para mandarle al Empleador que ajuste el calendario de trabajo del chofer. Los casos estancados serán remitidos al Vicepresidente de Relaciones Laborales del Empleador y el Co-Director del Comité de Negociación de los Teamsters con United Parcel Service para llegar a una resolución definitiva y vinculante.

El Vicepresidente del Empleador y el Co-Director de la Unión tendrán facultad para concederle al agraviado paga a razón de tiempo triple por las horas que trabajó por encima de las nueve horas y media (9.5) por día y/u ordenarle al Empleador que ajuste el calendario de trabajo del chofer. En el caso de que el Vicepresidente del Empleador y el Co-Director de la Unión no puedan resolver una querrela, cualquiera de las

partes podrá remitir el asunto a arbitraje de acuerdo con el Artículo 8. En el caso de que se sostenga el punto de vista de la Unión, el árbitro tendrá autoridad para imponer cualquiera de los remedios enunciados en esta Sección.

Si el "Comité de 9.5" tiene estancada una querrela, los Codirectores del Comité Nacional de Negociación podrán solicitar una revisión de la adecuación de la dotación de personal de la Compañía en el centro en el que se presentó la querrela. En caso de que las partes no puedan resolver una disputa respecto a si las horas extras excesivas que violan esta Sección fueron producto de inadecuada dotación de personal en el centro u otras causas, tales como la falta temporal de choferes, cualquiera de las partes podrá remitir el asunto a arbitraje de acuerdo con el Artículo 8. Si se sostiene el punto de vista de la Unión, el árbitro tendrá autoridad para adjudicar cualquiera de los remedios enunciados en esta Sección, incluso el pago de atrasos salariales a la tasa de pago pertinente al empleado o empleados perjudicados, así como el crédito de progresión correspondiente. Los atrasos salariales serán iguales a lo que el empleado o empleados habrían ganado como choferes de paquetes a la tasa de garantía diaria pertinente en lugar de lo que en realidad ganaron.

Además, el Director del Comité Nacional de Negociación de la Unión en cualquier momento podrá solicitar una reunión con el Presidente de Relaciones Laborales del Empleador a fin de examinar la adecuación de la dotación de personal de la Compañía en cualquier centro que tenga un número excesivo de querrelas de 9.5 estancadas en el panel de nivel local. Si no se puede resolver la disputa, cualquiera de las partes podrá remitir el asunto a arbitraje de acuerdo con la Sección 7 del Artículo 8. El caso será asignado al siguiente árbitro por rotación en el Panel Oriental. El árbitro tendrá autoridad para adjudicar cualquier remedio especificado en el párrafo de arriba.

El Comité de 9.5 también tendrá autoridad para asegurar que esta Sección se implemente de manera que se equilibren la necesidad del Empleador de proteger la integridad de sus operaciones y la necesidad legítima del empleado de evitar el exceso de horas extras.

Las disposiciones de esta Sección 1(c) reemplazarán a cualquier texto contradictorio sobre "9.5" de un Suplemento, Cláusula Adicional o Adenda de la Región Central.

ARTÍCULO 39. TALLER DE REPARACIÓN DE TRÁILERES

Sección 3. Tasas salariales por clasificación

Empleado de reparación de tráileres

La tasa salarial **inicial de un empleado de reparación de tráileres será ochenta y cinco por ciento (85%)** de la tasa **vigente máxima** del oficial de mecánica automotriz de UPS en el área donde se encuentra localizado el taller de reparación de tráileres. Un empleado de reparación de tráileres nuevo comenzará a un dólar (\$1.00) por hora por debajo de la tasa arriba mencionada y recibirá un aumento de veinticinco centavos (\$.25) por hora cuando adquiera antigüedad, otros veinticinco centavos (\$.25) por hora luego de sesenta (60) días de trabajo, otros veinticinco centavos (\$.25) por hora luego de noventa (90) días de trabajo y los últimos veinticinco centavos (\$.25) por hora al concluir ciento veinte (120) días de trabajo. **Después de completar dicha progresión, todos los empleados de reparación de tráileres recibirán los aumentos de sueldos generales (GWI por sus siglas en inglés) anuales.**

Ayudante de mantenimiento. A tiempo completo y tiempo parcial

La tasa **inicial de pago para los ayudantes de mantenimiento** será ochenta por ciento (80%) de la tasa **vigente máxima** del empleado de reparación de tráileres en el área donde se encuentra localizado el

taller de reparación de tráileres. Un ayudante de mantenimiento nuevo, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, empezará a cincuenta centavos (\$.50) por hora por debajo de la antedicha tasa y recibirá un aumento de veinticinco centavos (\$.25) por hora cuando adquiera antigüedad y otros veinticinco centavos (\$.25) por hora luego de seis (6) meses de empleo. **Después de completar dicha progresión, todos los ayudantes de mantenimiento recibirán los aumentos de sueldos generales (GWI) anuales.**

Sección 13. Trailer Conditioners, Inc.

- (1) El Convenio entre la Región Sur de los Teamsters y Trailer Conditioners, Inc. (el "Convenio de TCI") se convirtió en suplemento del Convenio Nacional Maestro de United Parcel Service (NMA por sus siglas en inglés) en el 2007. La Sección 2 del Artículo 1 y la Sección 1 del Artículo 2 corresponderán para las clasificaciones de puestos descritas en el Artículo 1 del Convenio de TCI. Ninguna otra disposición del NMA existente, ni de uno futuro, corresponderá para los empleados cubiertos por el Convenio de TCI salvo lo dispuesto más adelante en el Párrafo 3 o que las partes acuerden otra cosa por escrito.
- (2) El Convenio de TCI se convirtió en Suplemento del NMA al ratificarse el Convenio del 2007. Este Suplemento continuará plenamente en vigor durante la vigencia de este NMA. Este Suplemento del NMA sucesor estará sujeto a cancelación o rescisión el 31 de julio del ~~2018~~ **2023** siempre que se cumplan las disposiciones sobre notificación del NMA.
- (3) Los empleados a tiempo completo de Trailer Conditioners, Inc. (TCI) que eran participantes del Fondo de Pensión de los Estados Centrales, Áreas Sudeste y Suroeste (Plan CS) al 26 de diciembre del 2007, y todos los futuros empleados a tiempo completo que habrían estado cubiertos por el Plan CS de no existir este convenio, estarán cubiertos por el Fondo de Pensión de Empleados a Tiempo Completo de UPS/IBT según se establece en la Sección 1(l) del Artículo 34 del Convenio Nacional Maestro (efectivo el 1ro de enero del 2008) y los Documentos del Plan y el Acuerdo de Fideicomiso conexos, con excepción de la fórmula del beneficio establecida en la Sección 1 (l)(2) y (l)(6) del Artículo 34. La fórmula del beneficio y el beneficio mensual para los empleados de TCI continuarán al nivel establecido en el Convenio de TCI. A partir del 26 de diciembre del 2007, TCI dejó de tener la obligación de contribuir al Plan CS y no tendrá más ninguna obligación de proporcionar a tales empleados acumulaciones futuras para beneficios bajo el Plan CS. Las disposiciones de la Sección 1 del Artículo 21 del Convenio de TCI quedaron nulas y sin efecto al ratificarse el Convenio del 2007.
- (4) Todas las disposiciones del convenio de TCI seguirán vigentes hasta el 31 de julio del ~~2023~~ **2018**.

ARTÍCULO 40. OPERACIÓN AÉREA

Sección 6. Salarios

Todos los salarios por hora de los empleados al amparo del Artículo 40 se determinarán de acuerdo con esta Sección, el Artículo 22 y el Artículo 41, donde se especifique.

- (a) A los choferes a tiempo parcial, incluyendo los choferes aéreos de excepción, se les pagará según se establece a continuación:

Comienzo	\$12.50	\$15.00
Antigüedad	\$13.50	
Fecha de antigüedad más Doce (12) meses	\$14.00	\$16.00
Fecha de antigüedad más 18 meses	\$14.50	
Fecha de antigüedad más Veinticuatro		Tarifa más alta

(24) meses	\$17.00
Treinta y seis (36) meses	\$21.00
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa más alta

(1) En vigor a partir del 1 de agosto de 2018~~3~~, la tarifa mensual anterior de ~~\$28.64~~ \$24.74 de veinte y cuatro (24) ~~cuarenta y ocho (48) meses~~ (tarifa más alta) cambiará el 1 de agosto de ~~cada uno de los primeros tres años del Convenio para reflejar los aumentos generales acordados sobre las tarifas. Los dos últimos aumentos generales de salarios se aplicarán a la Tarifa más alta el 1 de agosto y el 1 de febrero.~~

(2) Los empleados con antigüedad a tiempo parcial que vayan a ocupar un puesto de chofer aéreo a tiempo parcial después de la fecha de entrada en vigor de este Convenio comenzarán a ser retribuidos según la tarifa de antigüedad ~~inicial. Los choferes aéreos a tiempo parcial en progresión a fecha de la ratificación del presente Convenio mantendrán una progresión de dos (2) años a la Tarifa más alta según lo expuesto en la Sección 6 (a) del Artículo 40 del NMA 2013-2018, pero se les pagará las tarifas horarias que sean de aplicación según lo expuesto anteriormente.~~

Los empleados a tiempo parcial a los que se conceda un puesto de chofer aéreo a tiempo parcial programado recibirán un crédito progresivo según los elementos siguientes: por cada cuatro (4) días durante los cuales se realizó trabajo aéreo de excepción en los dos años inmediatamente anteriores al otorgamiento de la solicitud, se concederá un (1) mes de crédito progresivo. Además, si un chofer aéreo a tiempo parcial de los que ha ofrecido sus servicios es desplazado, éste retendrá su crédito progresivo conforme al párrafo (a) por cualquier trabajo aéreo de excepción.

(b) Los choferes aéreos a tiempo completo serán remunerados según se establece a continuación:

Comienzo	\$14.50	\$17.00
Antigüedad	\$15.50	
Fecha de antigüedad más Doce (12) meses	\$16.00	\$18.00
Fecha de antigüedad más 18 meses	\$16.50	
Fecha de antigüedad más Veinticuatro (24) meses	Tarifa más alta	\$19.00
Treinta y seis (36) meses	\$23.00	
Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa más alta	

1. En vigor a partir del 1 de agosto de 2018~~3~~, la tarifa anterior de ~~\$30.64~~ \$26.74 de veinte y cuatro (24) (tarifa más alta) cambiará el 1 de agosto de ~~cada uno de los primeros tres años del Convenio para reflejar los aumentos generales acordados sobre las tarifas. Los dos últimos aumentos generales de salarios se aplicarán a la Tarifa más Alta el 1 de agosto y el 1 de febrero.~~

2. Todos los choferes aéreos a tiempo completo en progresión en la fecha de entrada en vigor de este Convenio serán incluidos en la progresión a tiempo completo en el párrafo (b) anteriormente citado. Los empleados con antigüedad a tiempo completo que entren a ocupar un puesto de chofer aéreo a tiempo completo se añadirán a la progresión a tiempo completo teniendo en cuenta la antigüedad de su empleo con la compañía. **Los choferes aéreos a tiempo completo en progresión a fecha de la ratificación del presente Convenio mantendrán una progresión de dos (2) años a la Tarifa más alta según lo expuesto en la Sección 6 (b) del Artículo 40 del NMA 2013-2018, pero se les pagará las tarifas horarias que sean de aplicación según lo expuesto anteriormente.**

(c) Todos los nuevos choferes contratados, ya sea a tiempo completo o parcial, se añadirán a la progresión aplicable según los párrafos (a) o (b) anteriormente citados. Los empleados a tiempo parcial que liciten para un puesto de chofer aéreo a tiempo completo amparado por esta Sección serán exentos a su nivel de salario actual hasta que llegue el momento en que la tarifa de progresión establecida anteriormente exceda ese nivel. La fecha de transferencia se convertirá en su fecha de comienzo a tiempo completo para los fines de aplicar la progresión establecida anteriormente. Un empleado a tiempo parcial no debe perder la protección de exención dispuesta por el presente párrafo como consecuencia de ser transferido de un puesto de chofer aéreo a tiempo completo a otro de chofer aéreo a tiempo completo.

(d) Todos los choferes aéreos a tiempo completo o parcial que estaban fuera de ~~la~~ **progresión en el convenio anterior** recibirán los aumentos de salario generales previstos según ~~las fechas divididas señaladas en los Artículos 22 o 41, según proceda. o la Tarifa más alta señalada en los párrafos (a) o (b) anteriores, escogiéndose la mayor de las dos.~~

(e) A los empleados que ocupan puestos combinados existentes o recientemente creados en los que se trabaja menos de ocho horas se les deberá pagar la tarifa de tiempo parcial según el párrafo (a) anteriormente citado para un trabajo de chofer aéreo y la tarifa normal de tiempo parcial por las horas trabajadas en otras clasificaciones de conformidad con el Artículo 22.

(f) A los empleados que ocupan puestos existentes combinados a tiempo completo o que a partir de ahora ocupen un puesto combinado a tiempo parcial se les pagará la tarifa aérea a tiempo completo apropiada para el trabajo de chofer aéreo y la tarifa interna apropiada a tiempo parcial por las horas trabajadas bajo otras clasificaciones. Si un empleado no ha establecido una tarifa interna, a ese empleado se le pagará a la tarifa a tiempo parcial apropiada según la antigüedad que haya alcanzado en la Compañía.

(g) Los empleados que figuren en la lista de excepción de choferes aéreos deberán continuar siendo incluidos en la progresión de chofer aéreo a tiempo parcial en el párrafo (a) anteriormente citado, basado ello en la cantidad de tiempo que el empleado ha estado haciendo trabajo aéreo de excepción. Los empleados antiguos que comiencen a realizar trabajo aéreo de excepción comenzarán con la tarifa de antigüedad. Los nuevos empleados a tiempo parcial que se inscriban para realizar trabajo aéreo de excepción recibirán la tarifa de inicio en el párrafo (a) anteriormente citado hasta que alcancen el nivel de antigüedad adecuado.

(h) A los empleados a tiempo parcial de los centros aéreos y de los puertos y los mensajeros de cartas, paquetes y bultos aéreos se les deberá pagar **la tarifa de pago a tiempo parcial que sea de aplicación según lo expuesto en** ~~a todas las otras tarifas según se muestra en la Sección 5 (a) o (b) del Artículo 22. Sin embargo, si a un empleado a tiempo parcial se le asigna un trabajo de mensajero de cartas, paquetes y bultos aéreos, el empleado continuará recibiendo su tarifa interna de conformidad con el Artículo 22. Los puestos de trabajo de centros aéreos y puertos a tiempo completo deberán ser remunerados conforme a la Sección 3 del Artículo 41, a menos que exista un acuerdo en virtud de la Sección 3 del Artículo 40 que disponga expresamente una tarifa de paga para tal clasificación.~~

(i) Los empleados de operaciones aéreas que están cubiertos por una garantía diaria deberán recibir las mismas disposiciones en materia de período de descanso según se detallan en el Suplemento, la Cláusula adicional o la Adenda adecuados.

ARTÍCULO 41. EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO

Sección 1. Aumentos de salario para empleados a tiempo completo

Todos los empleados a tiempo completo que hayan alcanzado su antigüedad a partir del 1 de agosto de 2018~~3~~ recibirán los siguientes aumentos de sueldo generales por cada año contractual. ~~En los tres primeros años del contrato, el aumento entrará en vigor el 1 de agosto. En 2016 y 2017, el aumento se pagará en dos (2) plazos iguales. La primera mitad del aumento entrará en vigor el 1 de agosto del año especificado. La segunda mitad del aumento entrará en vigor el 1 de febrero del año calendario siguiente. El aumento total de sueldo por cada año será como sigue:~~

2013	setenta centavos	(\$0.70)
2014	setenta centavos	(\$0.70)
2015	setenta centavos	(\$0.70)
2016	ochenta centavos	(\$0.80)
2017	un dólar	(\$1.00)
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)

Los empleados a tiempo completo que todavía se encuentren en progresión en la fecha en que entre en vigor este Convenio Maestro recibirán los aumentos contractuales indicados anteriormente. Serán remunerados con no menos de la cantidad a la que tienen derecho de conformidad con la Sección 2 del Artículo 41 a continuación.

Sección 2. Progresión salarial a tiempo completo

- Sin perjuicio de ninguna disposición de cualquier Suplemento, Cláusula adicional o Adenda, las progresiones establecidas en las secciones 2 (c) y 3 a continuación regirán lo reglamentado con respecto a cualquier empleado que entre a ocupar un puesto de trabajo a tiempo completo después del 1 de agosto de 2018~~3~~ al amparo de dichas Secciones.
- No se le pedirá a ningún empleado que complete una progresión a tiempo completo más de una (1) vez, incluso si el mismo se transfiere de un trabajo a tiempo completo a otro, salvo lo establecido en el presente párrafo. Se considerará como única excepción cuando a un empleado se le otorga un trabajo de chofer de paquetes o de alimentador y no ha ocupado anteriormente un puesto de trabajo a tiempo completo que incluya deberes ligados a la conducción de un vehículo. En tal caso, el empleado tendrá una tarifa inicial igual a la tarifa salarial actual del empleado hasta que supere un plazo de seis (6) meses a partir de la fecha en que el empleado haya comenzado en su puesto de trabajo. El empleado pasará entonces a la tasa salarial máxima existente. Un chofer aéreo a tiempo parcial que haya completado la progresión del Artículo 40, licite para un trabajo interno a tiempo completo y después para un trabajo de chofer dentro de dos (2) años, deberá tener el mismo período de iniciación.
- La progresión para empleados que entren a ocupar un puesto de trabajo de chofer de paquetes, alimentador u otro trabajo a tiempo completo (otro que no sea el de chofer aéreo según el Artículo 43 o un trabajo cubierto por las Secciones 3, 4 o 6 a continuación) después del 1 de agosto de 2018~~3~~ deberá ser como se indica a continuación:

Comienzo	\$18.75	\$21.00
Antigüedad	\$18.75	
Doce (12) meses	\$19.50	\$23.00
Veinte y cuatro (24) meses	\$21.00	\$24.00
Treinta y seis (36) meses	\$25.00	\$28.75
Cuarenta y ocho (48) meses		Tarifa más alta

Los empleados a tiempo parcial en la nómina a partir del 31 de julio de 2018~~3~~ que subsecuentemente sean promovidos a un empleo a tiempo completo en virtud de este párrafo, se mantendrán a ese nivel salarial hasta que llegue el tiempo en que la tasa de progresión calculada exceda ese nivel salarial. La fecha de transferencia se convertirá en su fecha de comienzo a tiempo completo para los fines de aplicar la progresión establecida anteriormente.

Si un empleado a tiempo parcial licita para un puesto a tiempo completo y la tasa salarial máxima de la clasificación es menor que su tasa salarial actual, el empleado será ubicado inmediatamente en la tasa salarial máxima de la nueva clasificación.

Esta subsección reemplaza cualquier disposición en sentido contrario en cualquier Suplemento, Cláusula adicional o Adenda.

Las progresiones en esta subsección se deberán aplicar a empleados a tiempo completo que podrían haber tenido progresiones separadas en sus Suplementos, Cláusulas adicionales y Adendas, incluyendo, entre otros, UPS CSI y TCI.

Los Empleados amparados por la progresión de la Sección 2 (c) del Artículo 41 de en el Convenio anterior ~~permanecerá en vigor para todos los empleados que se encuentren en esa progresión~~ a partir de la fecha de la ratificación **deberán ser incluidos en la antedicha progresión nueva.**

Sección 3. Salarios internos a tiempo completo

Las tasas salariales en esta Sección no se aplicarán a ningún trabajo interno a tiempo completo garantizado en la Sección 2 del Artículo 22 antes del 1 de agosto de 1997. Más bien, para los empleados que entren a desempeñar esos puestos de trabajo, será la Sección 2 (c) del Artículo 41 anteriormente citado la que se aplicará.

Los empleados a tiempo parcial cuyas tasas salariales son más altas que las establecidas a continuación y que licitan por un trabajo interno a tiempo completo amparado por esta Sección serán remunerados con su salario interno actual más los incrementos salariales generales.

Otros empleados a tiempo parcial que licitan por trabajo a tiempo completo interno amparado por esta Sección se mantendrán en sus tasas salariales actuales hasta el momento en que la tasa de progresión calculada que se fija a continuación exceda esa tasa. La fecha de transferencia se convertirá en su fecha de comienzo a tiempo completo para los fines de aplicar la progresión establecida a continuación. Un empleado a tiempo parcial no perderá la protección provista por este párrafo como consecuencia de la transferencia de un puesto de trabajo interno a tiempo completo a otro trabajo interno a tiempo completo.

Comienzo	\$165.00
Antigüedad más Doce (12) meses	\$176.00
Antigüedad más Veinticuatro (24) meses	\$187.00
Antigüedad más Treinta y seis (36) meses	\$210.00
Antigüedad más Cuarenta y ocho (48) meses	Tarifa más alta

La Tarifa más alta será de **\$30.64** ~~\$26.74~~ más los aumentos salariales generales establecidos anteriormente en la Sección 1.

Para Los empleados que estén actualmente en anterior progresión a partir de la fecha de ratificación serán incluidos en la progresión que se mencionó anteriormente. la Sección 3 del Artículo 41 del Convenio anterior continuará estando vigente. Cuando la progresión se complete para dichos empleados, el empleado se situará en la tasa salarial actual en ese momento y tendrá derecho en lo sucesivo a recibir aumentos salariales generales a partir de la próxima fecha especificada en la Sección 1 del Artículo 41.

Los empleados a tiempo completo que liciten por un puesto de trabajo interno a tiempo completo amparado por esta Sección serán remunerados de acuerdo con su fecha de antigüedad con respecto a su puesto de trabajo a tiempo completo. Los empleados a tiempo completo con cuatro (4) o más años de antigüedad a tiempo completo que liciten para trabajos internos a tiempo completo serán remunerados con la tasa salarial máxima actual de la clasificación.

Sección 4. Salarios de tiempo completo para los puestos del Artículo 22.4(b)

Los empleados a tiempo parcial cuyas tasas salariales son más altas que las establecidas a continuación y que licitan por un trabajo a tiempo completo según 22.4(b) amparado por esta Sección serán remunerados con su salario interno actual más los incrementos salariales generales.

Otros empleados a tiempo parcial que licitan por trabajo a tiempo completo según 22.4(b) amparado por esta Sección se mantendrán en sus tasas salariales actuales hasta el momento en que la tasa de progresión calculada que se fija a continuación exceda esa tasa. La fecha de transferencia se convertirá en su fecha de comienzo a tiempo completo para los fines de aplicar la progresión establecida a continuación. Un empleado a tiempo parcial no perderá la protección provista por este párrafo como consecuencia de la transferencia de un puesto de trabajo según 22.4(b) a un puesto interno a tiempo completo amparado por el Artículo 22.2 o 22.3.

<u>Comienzo</u>	<u>\$20.50</u>
<u>Doce (12) meses</u>	<u>\$21.25</u>
<u>Veinticuatro (24) meses</u>	<u>\$22.75</u>
<u>Treinta y seis (36) meses</u>	<u>\$25.00</u>
<u>Cuarenta y ocho (48) meses</u>	<u>Tarifa más alta</u>

La Tarifa más alta será de \$30.64 más los aumentos salariales generales establecidos anteriormente en la Sección 1.

Cualquier empleado a tiempo parcial que lleve a cabo trabajo del tipo que cubra a los choferes de vehículos que entregan paquetes en un Suplemento, Cláusula adicional o Adenda que licite un puesto de chofer según el 22.4 será tratado de igual manera como si hubiera sido contratado para un puesto regular de chofer de vehículo de entrega de paquetes de conformidad con la Sección 2 (c) del Artículo 41 para efectos de crédito de progresión y exenciones.

Los empleados a tiempo completo que liciten por un puesto de trabajo a tiempo completo según 22.4(b) amparado por esta Sección serán remunerados de acuerdo con su fecha de antigüedad con respecto a su puesto de trabajo a tiempo completo. Los empleados a tiempo completo con cuatro (4) o más años de antigüedad a tiempo completo que liciten para trabajos internos a tiempo completo serán remunerados con la tasa salarial máxima actual de la clasificación.

Sección 5 4. Empleados a tiempo completo de UPS CSI, TCI y Challenge Air Cargo

Los empleados a tiempo completo de UPS CSI, TCI y Challenge Air Cargo deberán recibir el aumento salarial general en las fechas establecidas en la Sección 1 del Artículo 41. Sin perjuicio de cualquier

Suplemento, Cláusula adicional o Adenda, el aumento salarial general se dividirá en dos pagos iguales en 2016 y 2017.

Sección 6. Progresión de mecánicos

La progresión para los empleados que ingresen a un puesto de mecánica después del 1 de agosto de 2018 deberá ser como sigue:

Tarifa más alta actual

<u>Comienzo</u>	<u>85 %</u>
<u>Doce (12) meses</u>	<u>90 %</u>
<u>Veinticuatro (24) meses</u>	<u>Tarifa más alta</u>

Los mecánicos que se encuentren en la progresión el 1 de agosto de 2018 deben ser incluidos en la progresión anterior.

ARTÍCULO 43. SERVICIOS ESPECIALES

Sección 2. Operaciones del equipo nocturno

- (5) Equipo nocturno
- (b) Los camarotes nocturnos deben estar equipados con controles y unidades individuales de calefacción y aire acondicionado. No se activará el apagado automático por inactividad salvo que la ley lo exija. Si se lleva a cabo dicha activación, la unión local afectada puede apelar individualmente cada caso a los directivos del Comité del Artículo 43 para resolverlo.
- (11) A los empleados que ocupen un puesto con paga por millaje entre la fecha de ratificación y agosto de 2008 se les continuará pagando de conformidad con las disposiciones del Convenio anterior.

A todos los empleados que sean contratados después de agosto de 2008 para ocupar un puesto con paga por tarifa de millaje, y que no hayan completado una progresión de tiempo completo, se les deberá pagar una tarifa de progresión igual a la siguiente:

	Tarifas por millaje en vigor el 1 de agosto de 2002		
Comienzo	70%		
Fecha de antigüedad más un año	80%		
Fecha de antigüedad más dos años	90%		
Fecha de antigüedad más tres años	Tarifa más alta		

	Simple	Doble	Triple
<u>Comienzo</u>	<u>.5816</u>	<u>.5939</u>	<u>.6062</u>
<u>Doce (12) meses</u>	<u>.6203</u>	<u>.6335</u>	<u>.6466</u>
<u>Veinte y cuatro (24) meses</u>	<u>.6591</u>	<u>.6731</u>	<u>.6871</u>
<u>Treinta y seis (36) meses</u>	<u>.6979</u>	<u>.7127</u>	<u>.7275</u>

Cuarenta y ocho (48) meses Tarifa más alta

“Aquellos choferes en progression a la fecha de ratificarse este Convenio mantendrán una progresión de tres (3) años a Tarifa Máxima de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 43, Sección 2 (11) del CMN 2013-2018 pero se les pagarán las tarifas aplicables por millaje arriba definidas.”

- (12) El trabajo por hora realizado al principio o al término de un viaje con base en el millaje deberá pagarse a la tarifa de alimentación horaria de aplicación de una y media (1.5) de la paga o a la tarifa de pago especial de aplicación del Convenio Suplementario del chofer.
- (13) Todos los tractores deberán tener instalados la tecnología PrePass tan pronto como sea posible, y deberá mantenerse en condiciones de funcionamiento adecuadas.

Sección 3. Tarifas por millaje

Los choferes de Servicio Especial serán remunerados los centavos por milla que se muestran a continuación por todas las millas que recorran. Los equipos nocturnos recibirán una prima de dos (2) centavos por milla con respecto a la tarifa de millaje apropiada y dividirán a partes iguales la tarifa apropiada.

Las tarifas de millaje indicadas a continuación deben estar en vigor para cada uno de los años contractuales especificados. ~~En los tres (3) primeros años del contrato, el aumento entrará en vigor el 1 de agosto. En 2016 y 2017, el aumento de la tarifa por millaje se pagará en dos (2) plazos iguales. La primera mitad del aumento entrará en vigor el 1 de agosto del año especificado. La segunda mitad del aumento entrará en vigor el 1 de febrero del año calendario siguiente.~~ Los aumentos totales para cada año darán como resultado las siguientes tarifas:

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

	<u>Simple</u>	<u>Doble</u>	<u>Triple</u>
Agosto de 2013	0.7554	0.7719	0.7883
Agosto de 2014	0.7713	0.7882	0.8049
Agosto de 2015	0.7873	0.8045	0.8216
Agosto de 2016	0.7964	0.8138	0.8311
Febrero de 2017	0.8055	0.8231	0.8406
Agosto de 2017	0.8169	0.8347	0.8525
Febrero de 2018	0.8282	0.8463	0.8643

ARTÍCULO 44. SERVICIO DE MANEJO DE PAQUETES DE MÁS DE 70 LIBRAS

Las partes acuerdan que la salud y la seguridad de los empleados son de suma importancia. El Empleador conviene que la gerencia de UPS no insistirá en que se lleve a cabo alguna actividad insegura y la Unión acuerda alentar a sus miembros a que cooperen en efectuar el manejo, la recogida y la entrega de los paquetes sin exponerse a sí mismos a peligros de seguridad.

Sección 1. Manejo de paquetes en el sitio

A ningún empleado se le debe requerir que maneje por sí solo cualquier paquete que pesa más de 70 libras si dicho empleado cree de buena fe que el manejo sería un riesgo a su propia seguridad. En dichos casos, el Empleador debe proporcionar cualquiera de las siguientes que el empleado solicite de buena fe para manejar paquetes que pesan más de 70 libras:

1. otro empleado de la unidad de negociación para que le ayude o;
2. dispositivos adecuados de levantamiento o manejo u;
3. otro empleado de la unidad de negociación y un dispositivo adecuado de levantamiento o manejo para las circunstancias en que se deba manejar, recoger o entregar que requieran tanto ayuda de la unidad de negociación como un dispositivo adecuado de levantamiento o manejo.
4. Las bolsas pequeñas que pesan más de 70 libras se manejarán de conformidad con los incisos 1 a 3 anteriores. Cuando éstas se descubran en la clasificación de paquetes pequeños, el contenido de la bolsa se dividirá en dos bolsas.

En todas las antedichas circunstancias que impliquen a los choferes de entrega de paquetes, en las que se ha solicitado de buena fe ayuda de otro empleado de la unidad de negociación, ambos empleados deben ser empleados a tiempo completo de la unidad de negociación salvo que, cuando lo permita el Suplemento de aplicación, se pueda utilizar la ayuda de los choferes aéreos o los auxiliares para dar apoyo al chofer a tiempo completo en la entrega o recogida de dichos paquetes con sobrepeso. Los sábados, los choferes aéreos pueden ser auxiliados por otros choferes aéreos en la entrega o recogida de paquetes con sobrepeso. Se puede utilizar un auxiliar para ayudar a un chofer en el manejo de paquetes con sobrepeso cuando el auxiliar se encuentra en el vehículo de entrega de paquetes de conformidad con las estipulaciones de los Suplementos, las Cláusulas adicionales o las Adendas.

A ningún empleado se le debe exigir que pida o acepte la ayuda de un cliente si éste cree de buena fe que el cliente no es apto para ayudar o que dicha ayuda constituiría un riesgo a su propia seguridad o a la del cliente.

A todos los empleados nuevos y actuales que manejan paquetes se les debe capacitar periódicamente en reconocer y manejar adecuadamente los paquetes de más de 70 libras.

Los incisos 1 y 2 anteriores también se aplicarán a los mecánicos automotores cuando manejen equipo de más de 70 libras.

Sección 2. Identificación de paquetes

El Empleador acuerda que informará periódicamente a sus clientes que deben colocar al menos una (1) etiqueta que indique un peso de más de 70 libras en todos los antedichos paquetes que se envíen, ingresar el peso del paquete en la etiqueta y notificar al chofer de recogida acerca de los paquetes de más de 70 libras que se han de recoger. El chofer debe completar y poner cuantas etiquetas o cintas identificadoras de más de 70 libras adicionales considere razonablemente necesarias para facilitar la identificación visual adecuada del paquete a fin de que se transporte de manera segura por el sistema. La etiqueta y la cinta deben ser de colores brillantes de contraste. Ningún paquete se transportará por el sistema sin suficiente cinta que sea claramente visible desde todos los ángulos que identifique el paquete como uno de más de setenta (70) libras.

El Empleador debe ponerse en contacto y hablar con los clientes que no indiquen el peso en todos los paquetes. Esta cuestión debe incluir los paquetes incompatibles o con sobrepeso.

ARTÍCULO 45. DURACIÓN

Sección 1. El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de agosto de ~~2013~~ **2018** hasta el 31 de julio de ~~2018~~ **2023**, y seguirá en vigor después de esa fecha año tras año salvo que cualquiera de las partes presente ante la otra una notificación por escrito para anular o extinguir el Convenio dentro de un plazo de al menos sesenta (60) días de antelación antes de la fecha de expiración.

Sección 2. Si no se presenta una notificación para anular o extinguir el Convenio y las partes desean continuar con el mencionado Convenio, pero también desean negociar cambios o revisiones a este Convenio, cualquiera de las partes puede presentar ante la otra una notificación a tal efecto dentro de un plazo de al menos sesenta (60) días de antelación al 31 de julio de ~~2018~~ **2023** o al 31 de julio de cada año contractual subsiguiente, informando a la otra parte de su deseo de revisar o cambiar los pactos y estipulaciones del Convenio.

Sección 3. Las revisiones acordadas u ordenadas entrarán en vigor el 1 de agosto de ~~2013~~ **2018** a menos que se disponga expresamente de otro modo. El Empleador o el Comité Negociador Nacional tendrán

derecho a presentar cualquier recurso legal o económico en apoyo de sus solicitudes de revisión si las partes no se ponen de acuerdo con respecto a las mismas.

Memorando de Entendimiento

United Parcel Service, Inc. (UPS) y el Comité Negociador Nacional de Teamsters (Unión) están de acuerdo en relación con lo siguiente concerniente al Artículo 34 del Comité Nacional Maestro de 2013-2018:

En reconocimiento de la solicitud del Comité Negociador de la Conferencia Occidental y la Unión Local 177 con el fin de evaluar y preparar una propuesta para proporcionar cobertura médica a empleados dentro de su jurisdicción antes de hacer que hagan la transición hacia el Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales (CS H&W), las partes están de acuerdo en que tal propuesta será considerada por las partes si se presenta antes del 1 de noviembre de 2013. Un plan de este tipo deberá proporcionar beneficios iguales o superiores a aquellos proporcionados por el Fondo de CS H&W por una tasa de contribución que no exceda la pagada al Fondo de CS H&W. La propuesta deberá estar sujeta a la aprobación de los copresidentes del Comité Negociador Conjunto.

Memorando de Entendimiento

Negociaciones Master Nacionales

Las partes acuerdan que un chofer de carro de reparto de paquetes que solicite un ventilador en la cabina de su vehículo debe presentar dicha solicitud mediante el Comité local de Seguridad y Salud a fin de obtener el visto bueno. Cualquier controversia sobre la instalación de un ventilador se debe remitir directamente a los Copresidentes del Comité Nacional de Seguridad y Salud para su resolución. Dichas solicitudes no deben ser denegadas injustificadamente.

Memorando de Entendimiento

United Parcel Service, Inc. (UPS) y el Comité Negociador Nacional de Tronquistas de UPS (Unión) proporcionan lo siguiente con el fin de detallar los beneficios disponibles a través del Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales (Central States Health & Welfare Plan). Nada en el marco de este Memorando de Entendimiento deberá afectar el derecho del fideicomisario del Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales (Central States Health & Welfare Plan) a modificar los niveles de beneficios:

1. Los beneficios de base para todos los empleados cubiertos por el Fondo de Salud y Bienestar de los Estados Centrales (Central States Health & Welfare Fund) deberán ser los de la lista C6.
2. Las mejoras se deben hacer en el plan CS en las siguientes áreas para todos los empleados que estarán cubiertos por el Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales (Central States Health & Welfare) por la primera vez a partir del 1 de enero de 2014: Deducibles; copagos reducidos para visitas a la consulta del médico; exámenes físicos, pediatría preventiva y medicinas por receta enviadas por correo.

3. Para aquellos empleados en nómina al 31 de julio de 2013, que se convertirán en miembros del Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales el 1° de enero de 2014, y que no están cubiertos por los Convenios Suplementarios de la Conferencia Central o del Sur, la Compañía mejorará también las reglas que definen los requisitos de los jubilados para tener derecho a los beneficios.
4. Los beneficios relativos a la discapacidad a corto plazo, el seguro de vida y los tratamientos dentales se proporcionarán primero a través del Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales. UPS cubrirá la diferencia entre lo que el Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales proporciona actualmente y lo que el empleado tenía como beneficios antes del 1 de enero de 2014.
5. Los detalles concernientes a cualquiera de los beneficios citados anteriormente estarán disponibles a través del Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales.
6. Con el fin de cubrir los costos del derecho temprano a jubilarse, para los empleados a tiempo completo que están fuera de los Suplementos de la Conferencia Central y del Sur, pero que están haciendo la transición hacia el Plan de Salud y Bienestar de los Estados Centrales (CS H&W), el aumento en la contribución del 1° de agosto de 2013 previsto en la Sección 1(a)(ii)(1) del Artículo 34 será de setenta (\$0.70) centavos en vez de cincuenta (\$0.50) centavos por (\$1.00) dólar.

Memorando de Entendimiento

United Parcel Service, Inc. (Corporación de Ohio y de Nueva York), en demostración de su compromiso con mantener planes de pensión para Teamsters conjuntamente administrados, y para mejorar la estabilidad a largo plazo de la cobertura de pensión para sus empleados representados por las Uniones Locales de Teamsters, acuerda que por un período de **cinco (5) diez (10)** años a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio Maestro, no solicitará de ninguna Unión Local signataria del Convenio que se cambien los planes de pensión, ya sea proponiendo tales cambios durante futuras negociaciones del Convenio Maestro o instando a sus empleados a defender la retirada de su participación en sus actuales planes de pensión.

CARTA DE ACUERDO

United Parcel Service, Inc. (en lo sucesivo, "UPS" o la "Compañía") y el Comité Negociador Nacional de Teamsters (la Unión) acuerdan lo siguiente en relación con la ejecución del Artículo 34 del Convenio Nacional Maestro de UPS de 2018-2023:

El incremento por hora en la aportación a tiempo completo a TeamCare expuesto en el Artículo 34 para 2018, 2019 y 2020 debe ser de cuarenta y dos centavos (\$0.42); cuarenta y tres centavos (\$0.43); cuarenta y cinco centavos (\$0.45), en lugar de cincuenta centavos (\$0.50) si TeamCare no ajusta las prestaciones de su seguro dental y de vida y la discapacidad a corto plazo para los empleados a tiempo completo en el Plan C6 a fin de igualar dichas prestaciones en TeamCare. Dicho ajuste debe aplicarse en la fecha de entrada en vigor del NMA.