

**ACUERDO NACIONAL MAESTRO FIRST STUDENT
(ACUERDO PRELIMINAR)**



PARA EL PERÍODO
del 1 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2021

ACUERDO NACIONAL MAESTRO FIRST STUDENT

para el período:

del 1 de abril de 2020 al 31 de marzo de 2021

el cual abarca:

Operaciones en, entre y a través de todos los estados, territorios y posesiones de los Estados Unidos.

Las partes se reservan el derecho de corregir los errores y omisiones involuntarios.

Donde no se haga referencia a un Artículo específico o a una Sección de la misma, dicho Artículo y Sección continúan en vigor en la forma prevista en el Acuerdo Maestro actualmente en vigencia, tal y como han sido aplicados e interpretados durante la vida de dicho Acuerdo. Los complementos y el texto nuevo aparecen en **letra negrilla y subrayada**. El texto del Acuerdo anterior que se está suprimiendo ha sido ~~tachado~~.

ARTÍCULO 6. MANTENIMIENTO DE NORMAS

El Empleador está de acuerdo en que todas las condiciones de empleo relativas a los salarios, las horas de trabajo, las diferencias de horas extraordinarias, los demás beneficios o formas de indemnización y las condiciones generales de trabajo se mantendrán en un nivel no inferior a los niveles más altos vigentes en el momento de la firma del presente Acuerdo, y las condiciones de empleo se mejorarán siempre que se introduzcan disposiciones específicas de mejora en otras partes de este Acuerdo, o se hayan negociado para una sustitución adecuada. Las partes reconocen que las disposiciones económicas negociadas por los sindicatos locales y los términos y condiciones de empleo locales pueden ser alterados por acuerdo escrito y ratificación de las partes negociadoras locales, con sujeción al Artículo 2, Alcance del Acuerdo.

Cada parte reconoce que ha tenido la plena oportunidad de negociar sobre los términos y condiciones de empleo de los empleados. Los cambios en cualesquiera otros

términos y condiciones de empleo no tratados en el presente Acuerdo sólo podrán ser modificados por consentimiento mutuo de las Partes.

Se acuerda que las disposiciones de este Artículo no se aplicarán a errores involuntarios o de buena fe, como errores administrativos o tipográficos, cometidos por el Empleador o el Sindicato en la aplicación de los términos y condiciones de este Acuerdo. En ningún caso se aplicarán a los errores cuya corrección puede ser sustantiva o en los que el Sindicato y la Compañía no estén de acuerdo en que se haya cometido un error. Si el Sindicato o el Empleador están en un callejón sin salida, ambas partes pueden utilizar el procedimiento de queja, si es necesario, como se describe en el Acuerdo.

ARTÍCULO 11. DISCIPLINA Y DESPIDO

El Empleador no disciplinará, suspenderá o despedirá a ningún empleado sin causa justificada. En cualquier caso de medida disciplinaria, incluido el despido o la suspensión, la Compañía notificará inmediatamente al empleado por escrito de la medida disciplinaria, el despido o la suspensión y la razón de ello en la fecha efectiva. Una copia de tal aviso escrito será entregada al Representante Sindical (o su designado) ese día.

El Empleador reconoce que la medida disciplinaria debe ser razonable y que deben usarse medidas disciplinarias progresivas para instruir al empleado en el cumplimiento de las reglas y en la realización correcta de su trabajo. Las medidas disciplinarias progresivas incluyen advertencias, suspensión y despido. Sin embargo, bajo circunstancias severas, las medidas disciplinarias progresivas pueden no ser requeridas, siempre y cuando se demuestre una causa justificada.

De acuerdo con las disposiciones del presente documento, un aviso de advertencia no permanecerá en vigor durante más de nueve (9) meses a partir de la fecha en que se haya emitido dicho aviso, excepto en el caso de accidentes graves y evitables durante el servicio, los cuales pueden considerarse durante un período de tiempo razonable, y no incluirán cuestiones de menor importancia.

A un empleado despedido se le deben pagar en su totalidad todos los salarios que le deba el Empleador dentro de los cinco (5) días a partir de la fecha del despido, a menos que la ley aplicable requiera que tal pago se haga más pronto.

Todos los empleados recibirán su salario y beneficios normales durante el curso de cualquier investigación por parte del Empleador que puede llevar a la imposición de medidas disciplinarias.

La Compañía debe informar a los empleados de su derecho a la representación sindical siempre que el Empleador se reúna con el empleado para hablar sobre quejas o medidas disciplinarias, o para llevar a cabo entrevistas de investigación. Si un representante sindical no está disponible, el empleado puede designar a un miembro de la unidad de negociación que esté disponible en la terminal en el momento de la reunión para representarlo. Las reuniones o entrevistas no comenzarán hasta que el representante o el miembro designado de la unidad de negociación esté presente.

Uso de Vídeo o Audio: Las partes acuerdan que todos los vehículos pueden ser equipados con equipos de vídeo y/o audio. La Compañía no revisará aleatoriamente los datos de audio, vídeo u otros dispositivos de monitorización electrónicos con el fin de buscar infracciones de sus políticas. Sin embargo, esto no impedirá que la Compañía revise el vídeo como parte de una investigación verificable en respuesta a un incidente, accidente, queja u otro problema observado directamente. Además, el uso arbitrario de dicho equipo estará sujeto al procedimiento de quejas y arbitraje.

ELIMINACIÓN A PETICIÓN DEL CLIENTE:

Si se requiere que la Compañía retire a un conductor de una ruta a petición del Distrito Escolar, la Compañía está de acuerdo en discutir el asunto con el Distrito Escolar tan pronto como sea práctico para intentar ajustar o resolver el asunto, y buscará el permiso del cliente para invitar al Sindicato a participar en tales discusiones. Si el Distrito Escolar mantiene su postura en relación con la remoción del conductor, la Compañía se reunirá con el Sindicato para discutir el estatus del conductor. El Sindicato recibirá una copia de la directiva que exige la retirada del conductor cuando proceda. Si la directiva no se ha dado por escrito, la Compañía solicitará al Distrito Escolar que proporcione una directiva por escrito en la que se indique la razón de la expulsión. La Compañía hará todo lo posible para colocar al empleado en trabajos **e ingresos** sustancialmente equivalentes dentro de la unidad de negociación a la que presta servicios este Sindicato Local o en otra de las ubicaciones de la compañía para las que el conductor esté calificado, cualquiera de las cuales debe ser en el área geográfica del Sindicato Local o en otro lugar mutuamente aceptable. Si el Distrito Escolar no proporciona por escrito una directiva que requiera la remoción de un empleado, First Student, por escrito, proporcionará al Sindicato y al empleado una descripción de la directiva. La Compañía no debe iniciar o instigar la remoción de empleados o quejas de clientes con el distrito. La Compañía proporcionará capacitación al empleado en cualquier área de deficiencia articulada por el Distrito Escolar para ayudar al empleado a corregir cualquier problema de desempeño o comportamiento real o percibido.

ARTÍCULO 12. CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

El Empleador y el Sindicato se comprometen a no discriminar a ninguna persona con respecto a la contratación, compensación, términos o condiciones de empleo debido a su raza, color, religión, **género, identidad de género,** sexo, origen nacional, preferencia sexual o edad, ni tampoco limitarán, segregarán o clasificarán a los empleados de ninguna manera para privar a ningún empleado de oportunidades de empleo debido a su raza, color, religión, sexo, origen nacional, preferencia sexual o edad. Nada de lo dispuesto en este acuerdo se interpretará para negar a cualquier empleado su capacidad para presentar demandas de discriminación estatutaria a través de procedimientos judiciales o administrativos aplicables.

La Compañía y el Sindicato acuerdan que no habrá discriminación por parte de la Compañía o el Sindicato contra ningún empleado debido a su membresía en el Sindicato o debido a cualquier actividad legal y/o apoyo al Sindicato.

ARTÍCULO 18. COMPARENCIAS ANTE LOS TRIBUNALES

Cuando un empleado tenga la obligación de comparecer ante un tribunal, ya sea a petición de la Compañía o por citación judicial, con el fin de testificar a causa de cualquier accidente o conducta en la que pudiera haber participado o que hubiera presenciado durante el horario laboral, dicho empleado será reembolsado en su totalidad por el Empleador por toda oportunidad de ingresos perdida debido a tal comparencia, siempre que el empleado no sea acusado y condenado por negligencia delictiva. **Las ausencias bajo este artículo no se contarán en contra de un empleado por ningún concepto.** Esta sección no se aplicará a los empleados que sean declarados culpables de conducir en estado de ebriedad cuando estén involucrados en un accidente durante las horas de trabajo.

ARTÍCULO 25. EQUIPO DEFECTUOSO Y CONDICIONES DE TRABAJO PELIGROSAS

El empleador no exigirá a los empleados que conduzcan en las calles o carreteras ningún vehículo que no esté en condiciones de funcionamiento seguras o no esté equipado con los aparatos de seguridad prescritos por la ley. No será una violación de este Acuerdo que los empleados se nieguen a operar dicho equipo a menos que tal denegación sea injustificada. Cualquier equipo que se rechace por no estar mecánicamente en buen estado o bien equipado no será utilizado por otros conductores hasta que el Departamento de Mantenimiento haya ajustado la queja. En ninguna circunstancia se requerirá que un empleado participe en ninguna actividad que implique condiciones peligrosas de trabajo o peligro para las personas o la propiedad.

Los empleados no deberán exceder la capacidad indicada de ningún vehículo.

El Empleador deberá proporcionar extintores, bengalas, equipo de radio que funcione, equipos para averías y botiquines de primeros auxilios, incluidos materiales de protección contra riesgos biológicos.

Seguridad en el Lote/Patio de Estacionamiento: El empleador deberá proporcionar iluminación y mantenimiento adecuados a todas las áreas, así como baños limpios y sanitarios con grifos de agua fría y caliente en funcionamiento. El empleador se esforzará por proporcionar lotes seguros **y bajo buen mantenimiento, y** pasarelas libres de hielo en todas las ubicaciones. Los requisitos del empleador mencionados anteriormente no se aplicarán a las zonas de estacionamiento remotas o por satélite en las que la Compañía no mantenga una estructura equipada de personal directivo. No es la intención de la Compañía eliminar las ubicaciones existentes y crear nuevas áreas de estacionamiento por satélite para eludir esta cláusula. La Compañía discutirá los planes para utilizar nuevas áreas de estacionamiento por satélite con el sindicato local antes de la implementación.

La Compañía acuerda reunirse con el Sindicato a petición con respecto a las preocupaciones relativas a un mantenimiento apropiado de los lotes. Todas las solicitudes de reunión formuladas por el Sindicato se respetarán lo antes posible, pero a más tardar dos (2) días hábiles después de la presentación de dicha solicitud. Dentro de los dos (2) días hábiles de dicha reunión, si la Compañía determina que el Sindicato ha identificado una condición insegura, la Compañía notificará al Sindicato cómo y cuándo se abordará el problema de seguridad identificado. Ningún empleado será disciplinado por no realizar el trabajo programado debido a que se ha puesto en evidencia el incumplimiento por parte de la Compañía del deber de proporcionar un área de trabajo segura.

Derecho a presentar una queja: El Empleador no puede despedir, disciplinar o discriminar a ningún empleado porque el empleado, u otra persona a petición del empleado, haya presentado una queja o haya iniciado un procedimiento relacionado con una violación de una regulación, norma u orden de seguridad o protección de un vehículo de motor comercial, o una regulación o norma de salud y seguridad ocupacionales, o haya testificado o testificará en tal procedimiento, o si el empleador percibe que el empleado ha presentado o está a punto de presentar una queja o ha comenzado o está a punto de iniciar un procedimiento relacionado con una violación de una regulación, norma u orden de seguridad o protección de un vehículo de motor comercial, o una regulación o norma de salud y seguridad ocupacionales. Antes de presentar una queja a terceros, el Sindicato debe hacer un esfuerzo de buena fe para informar del asunto a la Compañía y permitir a la Compañía un tiempo razonable, que no exceda de cinco (5) días hábiles, para remediar el asunto.

Capacitación adicional: Los empleados recibirán capacitación anual sobre la limpieza, manipulación y eliminación adecuadas de los fluidos corporales o los residuos humanos. Los empleados que deben manipular líquidos corporales o desechos humanos deberán disponer de equipo de protección personal para garantizar su bienestar.

ARTÍCULO 29. DERECHOS DE TRANSFERENCIA

El Sindicato y el Empleador acuerdan que cada vez que un empleado cubierto por este Acuerdo sea asignado por la conveniencia del Empleador a una clasificación salarial más baja, dicho empleado continuará siendo compensado a la tarifa normal por hora del empleado. El Empleador y el Sindicato acuerdan además que cuando un empleado cubierto por este Acuerdo licite con éxito y voluntariamente en una clasificación de trabajo de salario más bajo, el empleado será compensado a la tarifa regular por hora para esa clasificación de trabajo. El Sindicato y el Empleador están de acuerdo en que cuando un empleado sea asignado a una clasificación salarial más alta, el empleado será pagado a la tasa más alta.

A todo empleado asignado temporalmente para trabajar en una ubicación diferente se le pagará a su tasa de pago del lugar de trabajo original, o a la tasa de pago de la ubicación asignada, la que sea más alta.

ARTÍCULO 34. TRABAJO DE LA UNIDAD

No se permitirá a ninguna persona ajena a la Unidad de Negociación realizar trabajos normalmente realizados por un miembro de la Unidad de Negociación, excepto en ausencia de un número suficiente de empleados de la Unidad de Negociación, o en una emergencia reconocida. El empleador no subcontratará, arrendará ni disminuirá las oportunidades de trabajo de la unidad de negociación. El Empleador contratará a empleados adicionales para la unidad de negociación cuando la cantidad de trabajo justifique tal contratación.

A. PROPÓSITO: TRABAJO SIN LICENCIA DE CONDUCCIÓN COMERCIAL (CDL)

Para que la Compañía, el Sindicato y los empleados se beneficien de la expansión de las operaciones de autobuses escolares y para fomentar la creación de empleos sindicales adicionales y la seguridad laboral adicional de los empleados, el Sindicato y la Compañía acuerdan una nueva subcategoría de conductor de transporte estudiantil, a quién no se le exigirá tener una Licencia de Conducción Comercial y/u otras credenciales necesarias para operar un autobús escolar (“conductor sin CDL”).

B. TRABAJO DE CONDUCTOR SIN CDL Y LIMITACIONES

El trabajo de la unidad de negociación incluirá asignaciones de trabajo para las que no sea necesario una CDL. Los conductores sin CDL no se utilizarán para reducir el número existente de rutas y/o conductores regulares. Excepto de manera temporal, todo cambio a las rutas existentes operadas por conductores con CDL hacia las rutas operadas por conductores sin CDL sólo se hará a petición de un distrito escolar o cliente. La prueba de dicha solicitud se presentará al Sindicato a petición del Sindicato. Si la Compañía solicita o exige a un conductor con CDL que realice trabajos para los que no sea necesario tener una CDL, el conductor recibirá su tasa de pago regular de conductor con CDL.

C. TÉRMINOS Y CONDICIONES DE EMPLEO PARA CONDUCTORES QUE NO TIENEN UNA CDL

Las partes acuerdan que, de conformidad con el Artículo 2, Sección 1 del Acuerdo Nacional Maestro First Student, las disposiciones sobre salarios, prestaciones y antigüedad específicas de los conductores sin CDL se negociarán con los sindicatos locales. Sin embargo, en ningún caso la tasa de pago de un conductor que no tenga una CDL será igual o superior a la de una tasa de pago de un conductor con CDL de nivel base.

D. DESPIDOS, DERECHOS DE REEMPLAZAMIENTO Y ASIGNACIONES TEMPORALES

En el caso de que la Compañía despidiera a conductores con CDL, los conductores con CDL que sean despedidos tendrán el derecho de reemplazar voluntariamente a los conductores sin CDL de menos antigüedad. Un conductor con CDL que ejerza sus derechos de reemplazamiento conservará sus derechos de renombramiento y se le pagará la tasa de pago del conductor sin CDL mientras conduzca un vehículo que no requiera una CDL. La Compañía no impugnará los beneficios de desempleo de un conductor con CDL que se niegue a reemplazar a un conductor sin CDL.

Si un conductor con CDL no puede conservar temporalmente una credencial de CDL/Autobús Escolar por razones médicas y aún cumple con los requisitos para una licencia regular de clase C, entonces se le ofrecerá al conductor trabajo como conductor sin CDL, de existir una plaza vacante, a la tasa de pago sin CDL por un período no superior a tres (3) meses. Esta disposición no se aplica a los conductores con CDL que hayan sido eliminados

permanentemente de todas las rutas por el cliente o que no hayan podido renovar oportunamente sus credenciales.

E. CONDUCTORES SIN CDL EXISTENTES

Los conductores sin CDL que hayan estado conduciendo vehículos que no requieran la posesión de una CDL conservarán sus tasas de pago, beneficios y derechos de antigüedad existentes, incluidas las protecciones aplicables contra los despidos, y no serán afectados por este Memorando de Entendimiento (MdE).

F. COMPROMISO CON LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Las partes contemplan que se ofrecerán a los conductores sin CDL capacitación gratuita en lo relacionado con las CDL mientras trabajan como conductores sin CDL. Además, al obtener con éxito una CDL, los conductores sin CDL tendrán prioridad en la obtención de puestos disponibles de conductores con CDL.

G. COMITÉ NACIONAL CONJUNTO DE REVISIÓN DE QUEJAS (JNGRC)

La utilización por parte de la Compañía de conductores sin CDL estará sujeta a revisión y examen por parte del Comité Nacional Conjunto de Revisión de Quejas, según sea necesario.

ARTÍCULO 35. RECESO DE VERANO

La Compañía apoyará la solicitud de seguro de desempleo solicitada por los empleados que no estén trabajando durante el receso de verano. En aquellos lugares donde el desempleo por receso de verano no está disponible, las partes pueden negociar sobre términos que incentivarán a los empleados a regresar después de terminado el receso de verano. Las solicitudes de negociación sobre este tema no serán denegadas injustificadamente.

ARTÍCULO 36. COMITÉ DE RELACIONES POSITIVAS

Las partes se esforzarán por colaborar constructivamente para desarrollar una relación obrero-patronal positiva que apoye las necesidades a largo plazo del Empleador, el Sindicato y los

empleados. Nuestro objetivo es demostrar que la colaboración entre la gerencia y los empleados puede producir un rendimiento competitivo líder en el mercado y un lugar de trabajo superior para los empleados. Con este espíritu, las partes acuerdan realizar comunicaciones de manera respetuosa con la otra parte. Las partes están comprometidas con una relación basada en comunicaciones proactivas destinadas a minimizar los conflictos y abordar las preocupaciones legítimas de ambas partes.

Con este fin, las partes acuerdan establecer un comité de cooperación compuesto por una representación equitativa para que se reúna periódicamente a fin de examinar y debatir cuestiones de importancia mutua y resolver controversias. Es la intención y el deseo de las partes que dicho comité se esforzará por minimizar las disputas y los desacuerdos. El comité se reunirá para:

1. considerar esfuerzos cooperativos para promover la armonía y la eficiencia entre los empleados, el bienestar general de la Compañía y la seguridad en las operaciones;
2. explorar el potencial para participar en actividades legislativas comunes y comunicaciones con entidades gubernamentales federales, estatales y locales;
3. explorar enfoques conjuntos para lograr la eficacia organizativa del Sindicato y la Compañía y asegurar las oportunidades de trabajo nuevas y existentes;
4. promover iniciativas de capacitación de los empleados para mantener una fuerza de trabajo segura y productiva;
5. fomentar la cooperación para promover la innovación, la calidad del servicio y el crecimiento continuo;
6. explorar oportunidades conjuntas para reclutar y contratar conductores de autobuses, mecánicos y monitores; y
7. el Sindicato acuerda, cuando las circunstancias así lo permitan, apoyar plenamente a First Student como el contratista de autobuses predilecto; y.
8. **cuando se le solicite, la IBT se compromete a hacer sus mejores esfuerzos para proporcionar al Empleador copias de los Acuerdos de Negociación Colectiva (CBA) actuales y DE las listas de antigüedad en los lugares representados por los Teamsters en los que el Empleador haya expresado su interés en licitar sobre nuevas oportunidades de negocio.**

Se invitará a un miembro del Comité Nacional Conjunto de Revisión de Quejas (JNGRC) a las sesiones de capacitación gerencial del Empleador relacionadas con la mejora de las relaciones laborales. La Compañía notificará al Sindicato con al menos 30 días de antelación de su próxima sesión de capacitación programada.

ARTÍCULO 46. CLÁUSULA DE GÉNERO

Siempre que el término “él” o “ella” se utilice en el presente Acuerdo, dicho término se entenderá e interpretará como perteneciente a ambos sexos, hombres y mujeres, **o a individuos no específicos de género.**

ARTÍCULO 49. VENCIMIENTO

El presente Acuerdo entrará en vigor y tendrá efecto retroactivo a partir del 1 de abril de **2020**, y permanecerá con plena validez y vigor hasta el 31 de marzo de **2021**, y se renovará automáticamente de año en año a menos que cualquiera de las partes del Acuerdo notifique por escrito a la otra parte con al menos sesenta (60) días de antelación antes de la expiración de este Acuerdo sobre el deseo de cambiar, modificar o rescindir este Acuerdo. Sujeto al Artículo 2, Alcance del Acuerdo, Sección 1 de este Acuerdo, los suplementos, acuerdos, cláusulas y apéndices negociados por los Sindicatos Locales que tengan una fecha de vencimiento anterior, actuarán como una reapertura económica completa a su vencimiento y las partes conservarán su capacidad de utilizar sus armas económicas en apoyo de sus posiciones de negociación.