

ACUERDO MAESTRO NACIONAL DE FIRST STUDENT



PARA EL PERÍODO COMPRENDIDO
entre el 1.º de abril de 2021 y el 31 de marzo
de 2026

ACUERDO MAESTRO NACIONAL DE FIRST STUDENT

Para el período comprendido
entre el 1.º de abril de 2021 y el 31 de marzo de 2026

que cubre
las operaciones en, entre y sobre todos los estados, territorios y
posesiones de los Estados Unidos.

ACUERDO MAESTRO NACIONAL DE FIRST STUDENT

ART.	TEMA	PÁGINA
1	PARTES DEL ACUERDO	1
2	ALCANCE DEL ACUERDO	1
3	RECONOCIMIENTO Y CUOTAS SINDICALES	2
4	TRANSFERENCIA DEL TÍTULO O INTERÉS DE LA EMPRESA	3
5	DELEGADOS SINDICALES	3
6	MANTENIMIENTO DE LAS NORMAS	3
7	PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS	4
8	ACCESO A LAS INSTALACIONES	4
9	SOLICITUDES DE INDEMNIZACIÓN	4
10	CLÁUSULA MILITAR	5
11	MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DESPIDO	5
12	CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN	6
13	ACOSO	6
14	AUSENCIA POR ASUNTOS DEL SINDICATO	6
15	UNIFORMES	6
16	PASAJEROS	6
17	PÉRDIDAS O DAÑOS	6
18	COMPARECENCIAS ANTE LOS TRIBUNALES	6
19	MANTENIMIENTO DIARIO DE LOS AUTOBUSES	6
20	SEGURIDAD	7
21	DISPUTAS JURISDICCIONALES	7
22	TABLONES DE ANUNCIOS	7
23	IDENTIFICACIÓN PERSONAL	7
24	EXPEDIENTES DEL PERSONAL	7
25	EQUIPOS DEFECTUOSOS Y CONDICIONES DE TRABAJO PELIGROSAS	8
26	PERFECCIONAMIENTO	8
27	POLÍTICA EN MATERIA DE DROGAS Y ALCOHOL	9
28	CESANTÍA	9
29	DERECHOS DE TRANSFERENCIA	9
30	ANTIGÜEDAD	9
31	LISTA DE ANTIGÜEDAD	10
32	OBLIGACIÓN DE JURADO	10
33	ACUERDO EXCLUSIVO	10
34	TRABAJO DE LA UNIDAD	10
35	RECESO DE VERANO	10
36	COMITÉ DE RELACIONES POSITIVAS	10
37	POLÍTICAS/REGLAS DE TRABAJO	11
38	LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA	11
39	HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA	11
40	EXÁMENES	12
41	VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES	12
42	COMITÉ NACIONAL CONJUNTO DE REVISIÓN DE RECLAMOS	12
43	NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL	13
44	DEPÓSITO DIRECTO Y NÓMINA	13
45	DISPOSICIONES SOBRE BENEFICIOS VARIOS	14
46	CLÁUSULA DE GÉNERO	14
47	CUIDADO DE LA SALUD/CUIDADO PREVENTIVO	14
48	CLÁUSULA DE DIVISIBILIDAD Y SALVAGUARDIA	15
49	FINALIZACIÓN DEL CONTRATO	15

ANEXOS

APÉNDICE	TEMA
A	Ubicaciones con clasificaciones laborales de First Student de Teamsters
B	Política en materia de drogas y alcohol de First Student
C	Política en materia de libertad de asociación
D	Memorándum de entendimiento: Política sobre licencias de conducir no comerciales (no CDL)

ARTÍCULO 1. PARTES DEL ACUERDO

Las partes del presente celebran este convenio colectivo con el propósito de mantener condiciones laborales armoniosas y pacíficas, y establecer métodos para llegar a una resolución justa y pacífica de las disputas que puedan surgir entre las partes. Todas las partes del presente se comprometen a cooperar entre sí de buena fe en la aplicación de los términos y condiciones de este Acuerdo. Todas las partes desean brindar operaciones ininterrumpidas a los clientes a los que prestan servicios, y proporcionar un entorno de trabajo seguro y productivo.

Sección 1. Empleador cubierto

El Empleador que firma de este Acuerdo Nacional y los Acuerdos Complementarios, Anexos o Cláusulas Adicionales locales relacionados es First Student, Inc.

Sección 2. Sindicatos, operaciones y empleados cubiertos

El Sindicato consiste en cualquier Sindicato Local que pueda convertirse en parte de este Acuerdo y de cualquier Acuerdo Complementario, según se establece a continuación. En lo sucesivo, dichos Sindicatos Locales se denominan "Sindicato Local". Además de dichos Sindicatos Locales, el Comité Nacional de Negociación de First Student de Teamsters ("TFSNNC") en representación de los Sindicatos Locales afiliados a la International Brotherhood of Teamsters, en lo sucesivo denominado el "Comité Sindical Nacional" también forma parte de este Acuerdo y de los acuerdos complementarios al presente.

El Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo representante de negociación colectiva con respecto a las tarifas salariales, horas y otros términos y condiciones de empleo para los empleados en unidades previamente certificadas o reconocidas a las que se hace referencia en el Anexo A del presente.

Una lista de todos los Sindicatos Locales cubiertos por este Acuerdo Nacional y las categorías asociadas de empleados representados por dichos Sindicatos Locales se describe en el Apéndice A de este Acuerdo Nacional, que será actualizado por las partes mediante un acuerdo mutuo por escrito a medida que haya operaciones adicionales cubiertas por este Acuerdo Nacional.

ARTÍCULO 2. ALCANCE DEL ACUERDO

Sección 1. Alcance y aprobación de acuerdos complementarios locales

La intención de las partes es que los términos y condiciones de empleo negociados en general se establezcan en el Acuerdo Nacional y que las condiciones negociadas generalmente de forma local se limiten estrictamente en su alcance a las disposiciones económicas negociadas localmente y a los términos y condiciones de empleo locales. Todos los Acuerdos Complementarios

Locales o cláusulas adicionales deben presentarse al Comité Sindical Nacional para su revisión y aprobación. La falta de aprobación por escrito por dicho Comité hará que un Acuerdo Complementario Local sea nulo y carezca de efecto. Esta disposición no altera ni sustituye ningún procedimiento del Sindicato para la ratificación de la afiliación.

La Empresa y el Comité Sindical Nacional acuerdan que trabajarán con las partes locales de la negociación a fin de llegar a un acuerdo justo y equitativo antes del inicio de cualquier huelga o acción laboral. En tales circunstancias, la Empresa o el Sindicato Local pueden invocar un período de reflexión único para permitir que el Comité Sindical Nacional tenga la posibilidad de ayudar al Sindicato Local a buscar una resolución a la disputa.

Dicho período de reflexión expirará a los veintiún (21) días calendario después de la intervención del Comité Sindical Nacional o luego de una declaración del Comité Sindical Nacional acerca de que una negociación adicional sería infructuosa, lo que ocurra primero. Dicha declaración del Comité Sindical Nacional no podrá emitirse antes de los cinco (5) días siguientes a su intervención.

A partir de la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo, todo acuerdo, práctica o disposición local previamente adoptado que establezca salarios, horas y condiciones de trabajo inferiores a los establecidos en este Acuerdo y los acuerdos complementarios o cláusulas adicionales del mismo quedarán nulos y sin efecto alguno. Asimismo, toda condición inferior contenida en cualquier Acuerdo Complementario, Cláusula Adicional o Anexo al presente será reemplazada por las condiciones contenidas en este Acuerdo Nacional. Sin embargo, ninguna cláusula del Acuerdo Nacional privará a ningún empleado de ningún beneficio o término superior contenido en ese Acuerdo Complementario, Cláusula Adicional o Anexo.

Sección 2. Unidades no cubiertas

Este Acuerdo no será aplicable a aquellas operaciones del Empleador donde los empleados estén cubiertos por un convenio colectivo con un Sindicato que no haya firmado este Acuerdo, o a aquellas unidades separadas que no hayan designado a un Sindicato signatario como su representante de negociación colectiva.

Sin perjuicio del contenido del párrafo anterior, las disposiciones de este Acuerdo se aplicarán sin evidencia de representación sindical de los empleados involucrados, a todas las adiciones y extensiones posteriores de las operaciones actuales que limitan con, y son controladas y utilizadas como parte de dicha operación actual, y terminales recientemente establecidas y consolidaciones de terminales que se controlan y utilizan como parte de dicha operación actual.

Sección 3. Operaciones adicionales

Dentro del alcance de la ley vigente, las disposiciones de este acuerdo nacional se extenderán y aplicarán a cualquier operación en la que una filial de la IBT esté certificada como representante de la unidad de negociación. Las partes involucradas se reunirán de inmediato para negociar un acuerdo local.

Sección 4. Unidad de negociación única

La intención de las partes es que cada uno de los grupos de empleados representados a los que se hace referencia en el Apéndice A se rija por este Acuerdo Nacional y los contratos, acuerdos complementarios o cláusulas adicionales locales aplicables.

Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo Nacional y los diversos contratos, acuerdos complementarios o cláusulas adicionales locales constituirán una (1) unidad de negociación. La impresión de este Acuerdo Nacional y los diversos contratos, acuerdos complementarios o cláusulas adicionales locales en acuerdos separados es únicamente por conveniencia y no tiene la intención de crear unidades de negociación separadas.

ARTÍCULO 3. RECONOCIMIENTO Y CUOTAS SINDICALES

La Empresa reconoce al Sindicato como el único y exclusivo agente negociador para todos los asuntos que afecten los salarios, las horas y los términos y condiciones de empleo de sus empleados en la unidad de negociación. Este Acuerdo cubre a todas las personas que realicen trabajos regidos por el presente Acuerdo o cualquier acuerdo complementario o cláusula adicional al presente, que incluyen: Todos los recorridos o trayectos de autobuses, todo trabajo de mantenimiento mecánico, y todo desplazamiento de autobuses, furgonetas o cualquier otro vehículo que vaya a ser utilizado con fines de transporte por parte del Empleador, así como todo el trabajo tradicional e históricamente realizado por el personal de la unidad de negociación.

Todos los empleados presentes que sean miembros del Sindicato Local en la fecha de vigencia de esta subsección o en la fecha de firma de este Acuerdo, la fecha que sea posterior, deberán continuar cumpliendo con todos y cada uno de los requisitos financieros u otras obligaciones del Sindicato Local o cumplir con los requisitos de un pagador de cargos por servicios. Como condición de empleo, todos los empleados deben pagar las cuotas de iniciación y las cuotas periódicas del Sindicato o los cargos por servicios que, en el caso de un pagador de cargos por servicios regular, serán iguales a las cuotas de iniciación y las cuotas periódicas del Sindicato, y en el caso de un pagador de cargos por servicios que se opone, será la proporción de las cuotas de iniciación y cuotas correspondientes a la porción de los gastos totales del Sindicato que apoyan los activos de representación. Todos los empleados actuales de la

unidad de negociación que no sean miembros del Sindicato Local y todos los empleados que sean contratados en el futuro en la unidad de negociación deberán cumplir con todos y cada uno de los requisitos financieros u otras obligaciones del Sindicato Local según lo establecido anteriormente a partir del trigésimo primer (31.º) día calendario siguiente al inicio de su empleo o a partir del trigésimo primer (31.º) día calendario siguiente a la fecha de entrada en vigencia de esta subsección o la fecha de este Acuerdo, la fecha que sea posterior. Todo empleado que no cumpla con los requisitos financieros u otras obligaciones del Sindicato Local según lo dispuesto en el presente será despedido setenta y dos (72) horas después de que su Empleador haya recibido una notificación por escrito de un representante autorizado del Sindicato Local, certificando que se ha ofrecido la afiliación, y se continúa ofreciendo, a dicho empleado de la misma manera que a todos los demás miembros y, además, que el empleado ha recibido un aviso y ha tenido la oportunidad de pagar todas las cuotas sindicales o cuotas de iniciación. Este párrafo se interpretará de modo tal de brindar al Sindicato y a sus Sindicatos Locales la máxima Seguridad Sindical que pueda ser legalmente permisible.

En caso de cualquier cambio en la ley durante la vigencia de este acuerdo en relación con la Seguridad Sindical, el Empleador acuerda que el Sindicato tendrá derecho a recibir la máxima Seguridad Sindical que sea legalmente permisible.

El Empleador acepta deducir de los salarios de todos los empleados cubiertos por este acuerdo las cuotas de iniciación y las cuotas mensuales regulares, incluidas las del fondo D.R.I.V.E., y enviar un cheque por todo el dinero deducido que deberá ser recibido por el Sindicato a más tardar el tercer viernes del mes en curso, disponiéndose, asimismo, que dicha deducción no se realizará a menos y hasta que el Empleador reciba una autorización individual del empleado, por escrito, para realizar dicha deducción, sujeto, además, a todos los requisitos de la Ley de Relaciones Laborales de 1947 y sus reformas.

El Sindicato, a su criterio, podrá exigir que las cuotas se deduzcan semanalmente.

El Sindicato Local indemnizará y eximirá de responsabilidad a la Empresa contra todos y cada uno de los reclamos, demandas, juicios u otras formas de responsabilidad que surjan de cualquier medida tomada u omitida por la Empresa por haber confiado en la autorización por escrito de los empleados o las declaraciones escritas de los representantes del Sindicato Local a los fines de cumplir con este Artículo.

Empleados nuevos: Cuando se necesiten empleados nuevos o adicionales, el Empleador le dará al Sindicato igualdad de oportunidades para proporcionar los nombres de los solicitantes. El empleador elegirá entre

los solicitantes recomendados por el Sindicato junto con cualquier otro solicitante en función de sus respectivas calificaciones para el empleo. No se dará preferencia ni se discriminará a ningún solicitante por el hecho de pertenecer o no al Sindicato.

Si alguna disposición de este Artículo no fuera válida según la ley de cualquier estado en el que se firme este Acuerdo, dicha disposición se modificará a fin de cumplir con los requisitos de la ley estatal o se negociará nuevamente con el fin de reemplazarla de forma adecuada. La reapertura del Acuerdo se limitará únicamente a la negociación de las disposiciones que se hayan determinado que son inválidas según la ley. Todas las demás disposiciones permanecerán en pleno vigor.

ARTÍCULO 4. TRANSFERENCIA DEL TÍTULO O INTERÉS DE LA EMPRESA

El presente Acuerdo y los Acuerdos Complementarios del mismo, en adelante denominados colectivamente el "Acuerdo", serán vinculantes para las partes del mismo, sus administradores, albaceas y cesionarios. En el caso de que una operación o cualquier parte de ella, sea vendida, arrendada, transferida o asumida por venta, transferencia, arrendamiento, cesión, administración judicial o procedimiento concursal, el Empleador se asegurará de que dicha operación o el uso de dichos derechos continúen sujetos a los términos y condiciones del presente Acuerdo durante la vigencia del mismo.

Queda entendido por esta Sección que las partes no utilizarán ningún dispositivo de arrendamiento o subterfugio a un tercero para evadir este Acuerdo.

El Empleador dará aviso de la existencia de este Acuerdo a todo heredero, cesionario, comprador, arrendatario, cesionario, etc. de las operaciones cubiertas por este Acuerdo o cualquiera de las partes del mismo, y se compromete a exigir como condición de venta, transferencia, arrendamiento o cesión de la operación o cualquier parte de la misma, que el comprador, cesionario o arrendatario asuma todas las obligaciones de este Acuerdo y firme una copia del mismo. Dicha notificación deberá hacerse por escrito con copia al Sindicato no menos de treinta (30) días antes de la fecha de entrada en vigencia de la venta o transferencia. Ninguna parte del trabajo o las operaciones cubiertas por este Acuerdo será subarrendada, transferida o de cualquier otra manera eliminada sin previo aviso por escrito al Sindicato con al menos treinta (30) días de antelación, y sin una oportunidad para que el Sindicato analice la medida propuesta con el Empleador.

Si el salario mínimo, las horas y condiciones de trabajo en la Empresa vendida, arrendada, transferida, etc. difieren de los mínimos establecidos en este Acuerdo, el mayor de los dos permanecerá en vigencia para los empleados afectados.

ARTÍCULO 5. DELEGADOS SINDICALES

El Empleador reconoce el derecho del Sindicato a designar delegados sindicales y Suplentes de la lista de antigüedad del Empleador, si fuera necesario. Un Suplente puede actuar solo en ausencia del Delegado Sindical designado.

La autoridad de los Delegados Sindicales y Suplentes así designados por el Sindicato se limitará a los siguientes deberes y actividades, y no excederá de ellos:

1. La investigación y presentación de reclamos de acuerdo con las disposiciones del convenio colectivo.
2. La recaudación de cuotas cuando esté autorizada por la acción apropiada del Sindicato Local.
3. La transmisión de mensajes e información que se originen y sean autorizados por el Sindicato Local o sus funcionarios, siempre que dichos mensajes e información:
 - a. hayan sido transmitidos por escrito, o
 - b. si no están transmitidos por escrito, sean de naturaleza rutinaria y no impliquen paros, trabajo a reglamento, negativas a reparar u operar equipos, ni cualquier otra interferencia con las actividades del Empleador.

El Empleador reconoce estas restricciones a la autoridad de los Delegados Sindicales y sus Suplentes, y no responsabilizará al Sindicato por ningún acto no autorizado. El Empleador, al reconocer estas restricciones, tendrá la facultad para imponer una medida disciplinaria apropiada, incluido el despido, en caso de que el Delegado Sindical haya llevado a cabo acciones no autorizadas de huelga, trabajo a reglamento o paro laboral en violación de este Acuerdo.

Los Delegados Sindicales dispondrán de tiempo razonable para investigar, presentar y tramitar reclamos dentro del horario habitual del Delegado Sindical, siempre que no haya interferencia con el recorrido del autobús escolar o con el desempeño adecuado de los deberes de los empleados al participar en todas las reuniones con la empresa para la resolución de reclamos u otros asuntos de la empresa. El Delegado Sindical no sufrirá una pérdida de oportunidad laboral o pago debido a las reuniones o audiencias programadas por la empresa.

Ningún Delegado Sindical podrá tomar ninguna decisión con el Empleador que sea contraria a los términos y las disposiciones del Contrato.

El Sindicato se reserva el derecho de destituir al Delegado Sindical en cualquier momento para beneficio del Sindicato.

ARTÍCULO 6. MANTENIMIENTO DE LAS NORMAS

El Empleador acepta que todas las condiciones de

empleo relacionadas con los salarios, horas de trabajo, diferenciales de horas extras, otros beneficios o formas de compensación y condiciones generales de trabajo cumplirán con, al menos, los más altos estándares vigentes en el momento y en el lugar de la firma de este Acuerdo, y las condiciones de empleo se mejorarán siempre que se establezcan disposiciones específicas de mejora en otra parte de este Acuerdo, o se hayan negociado para un reemplazo adecuado. Las partes reconocen que las disposiciones económicas negociadas localmente y los términos y condiciones de empleo locales pueden modificarse a través de un acuerdo por escrito y la ratificación de las partes de la negociación local a reserva de lo dispuesto en el Artículo 2: Alcance del Acuerdo.

Cada parte reconoce que tuvo la oportunidad de negociar los términos y condiciones de empleo de los empleados. Los cambios a cualquier otro término y condición de empleo no tratados en este Acuerdo solo podrán modificarse a través del consentimiento mutuo de las Partes.

Las partes acuerdan que las disposiciones de este Artículo no serán aplicables en caso de errores inadvertidos 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 aplicará a errores cuya corrección pueda ser sustancial o cuando el Sindicato y la Empresa no estén de acuerdo en que se cometió un error. Si el Sindicato o el Empleador no pueden llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá recurrir al procedimiento para la presentación de reclamos según lo indicado en este Acuerdo, si fuera necesario.

ARTÍCULO 7. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS

El Empleador no celebrará ningún acuerdo o contrato con sus empleados, ya sea de manera individual o colectiva, que sea contrario a los términos y las disposiciones de este Acuerdo. Cualquier Acuerdo o Contrato de esta naturaleza se considerará nulo y sin efecto. Todos los empleados trabajarán de conformidad con lo dispuesto en este Acuerdo. El Empleador reconoce y acepta este Acuerdo.

Líneas de piquete: No se considerará una infracción de este Acuerdo, ni dará lugar a despidos, medidas disciplinarias o reemplazos, el hecho de que un empleado se niegue a ingresar a cualquier propiedad involucrada en una disputa laboral primaria o se niegue a cruzar o trabajar detrás de cualquier línea de piquete primaria, incluidas las líneas de piquete primarias de los Sindicatos que formen parte de este Acuerdo, así como las líneas de piquete primarias en las instalaciones del Empleador, o se niegue a pasar por una línea de piquete a causa de preocupaciones por su seguridad o la seguridad de sus pasajeros. En reconocimiento de la obligación especial de la Empresa

y sus empleados de brindar un servicio al público, el Sindicato y la Empresa acuerdan que la presencia de un piquete que no sea de Teamster o una línea de piquete que no sea de Teamster en o cerca de las instalaciones de cualquier cliente o potencial cliente de la Empresa no eliminará la obligación de los empleados de prestar el servicio dentro de la rutina habitual de las operaciones de la Empresa, siempre que dichos empleados no estén obligados a cruzar una línea de piquete.

Trabajo suspendido: Si un empleado se niega a prestar un servicio que el Empleador se comprometió a prestar como aliado de un Empleador o persona cuyos empleados se encuentran en huelga, y dicho servicio, de no ser por tales huelgas, sería prestado por los empleados del Empleador o persona en huelga, no constituirá una infracción de este Acuerdo y no será motivo de despido o medida disciplinaria ni dicho empleado será reemplazado de forma permanente.

ARTÍCULO 8. ACCESO A LAS INSTALACIONES

Durante las horas de trabajo y luego de presentarse ante el gerente o supervisor de las instalaciones, los representantes autorizados del Sindicato tendrán acceso al establecimiento del Empleador para controlar las condiciones de trabajo, cobrar las cuotas sindicales e inspeccionar todas las tarjetas de registro de horas, libros de registro y otros registros de nómina del Empleador, con el fin de determinar si se está cumpliendo o no los términos de este Acuerdo. El Empleador tendrá dichos registros disponibles dentro de los siete (7) días posteriores a la solicitud del Sindicato y colocará un tablón de anuncios adecuado para uso exclusivo del Sindicato en un lugar visible para publicar información y material de interés para los miembros del Sindicato. Los representantes sindicales aceptan cumplir con las normas de seguridad prescritas por la Empresa mientras se encuentren en las instalaciones de la Empresa.

ARTÍCULO 9. SOLICITUDES DE INDEMNIZACIÓN

El Empleador acuerda cooperar en la pronta resolución de los reclamos por lesiones en el trabajo de los empleados cuando dichos reclamos sean legítimos y de acuerdo a lo exigido por la ley vigente. El Empleador proporcionará cobertura de Indemnización de los Empleados para todos los empleados, incluso cuando no sea exigido por la ley estatal u otra norma, siempre que la lesión haya ocurrido durante el empleo o en el transcurso del mismo.

Cuando un empleado se lesione en el trabajo, se le garantizará el pago de un día de salario por día de lesión, siempre y cuando el Empleador o el médico le indiquen dejar de trabajar como resultado de la lesión. Un empleado que regrese de una lesión relacionada con el trabajo deberá

notificar a la Empresa con 24 horas de antelación (es decir, 1 día hábil) acerca de su alta médica completa para regresar a sus funciones. Luego de dicha notificación y si el empleado cuenta con licencia y autorización completa para conducir, el empleado volverá a trabajar de forma remunerada de conformidad con las disposiciones del acuerdo local.

La Empresa notificará al Sindicato Local en el plazo de tres (3) días acerca de todas las lesiones o reclamos de indemnización por accidente laboral.

ARTÍCULO 10. CLÁUSULA MILITAR

Las partes acuerdan que el Empleador cumplirá con la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA), y sus reformas, y con la Ley de Fuerzas de Reserva de 1995 y sus reformas.

ARTÍCULO 11. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DESPIDO

El Empleador no impondrá una medida disciplinaria, suspenderá ni despedirá a ningún empleado sin causa justa. En cualquier caso que se adopten medidas disciplinarias, incluido el despido o la suspensión, la Empresa notificará de inmediato al empleado por escrito acerca de la medida disciplinaria, el despido o la suspensión y el motivo en la fecha de entrada en vigencia. Se entregará una copia de dicha notificación por escrito al Delegado Sindical (o la persona designada) ese mismo día.

El Empleador acepta adoptar medidas disciplinarias razonables y utilizar un programa de medidas disciplinarias progresivas para educar al empleado para que cumpla con las reglas y realice su trabajo de forma adecuada. El programa de medidas disciplinarias progresivas incluye advertencias, suspensión y despido. No obstante, en circunstancias graves, es posible que no se requiera la adopción de medidas disciplinarias progresivas siempre que se demuestre una causa justa.

Un aviso de advertencia conforme se establece en el presente no permanecerá en vigencia por más de nueve (9) meses a partir de la fecha del suceso sobre el que se base dicho aviso de advertencia, excepto en el caso de accidentes graves y prevenibles durante el servicio, que pueden considerarse por un período de tiempo razonable y no incluirán cuestiones menores.

El Empleador debe pagar todos los salarios adeudados a un empleado despedido dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de despido, a menos que la ley aplicable exija que dicho pago se realice antes.

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

La Empresa informará a los empleados acerca de su derecho de contar con la presencia de un representante

sindical cada vez que el Empleador se reúna con el empleado en torno a reclamos o medidas disciplinarias o para realizar entrevistas de investigación. Si no hay ningún delegado disponible, el empleado puede designar a un miembro de la unidad de negociación que se encuentre disponible en la terminal en el momento de la reunión para que lo represente. Las reuniones o entrevistas no comenzarán hasta que el delegado o el miembro designado de la unidad de negociación esté presente.

Uso de audio o video: Las partes acuerdan que todos los vehículos pueden estar equipados con equipos de video o audio. La Empresa no revisará aleatoriamente los datos de audio, video u otros dispositivos de monitoreo electrónico con el fin de buscar infracciones de las políticas. Sin embargo, esto no impedirá que la Empresa revise los videos 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 para la presentación de reclamos y arbitraje.

SOLICITUD DE REMOCIÓN POR PARTE DE UN CLIENTE:

Si el Distrito Escolar solicita que la Empresa retire a un conductor de un recorrido, la Empresa acepta analizar el asunto con el Distrito Escolar tan pronto como sea posible para intentar corregir o resolver el problema y solicitará el permiso del cliente para invitar al Sindicato a participar en dichas conversaciones. Si el Distrito Escolar mantiene su posición sobre la remoción del conductor, la Empresa se reunirá con el Sindicato para hablar acerca de la condición del conductor. Cuando corresponda, el Sindicato recibirá una copia de la directiva que exige la remoción del conductor. Si la directiva no está plasmada por escrito, la Empresa solicitará que el Distrito Escolar envíe una directiva por escrito que establezca el motivo de la remoción. La Empresa hará todo lo posible por asignar al empleado a un trabajo con características y un salario sustancialmente equivalentes dentro de la unidad de negociación atendida por este Sindicato Local o en otra de las ubicaciones de la Empresa para las cuales el conductor esté calificado, cualquiera de las cuales debe encontrarse en el área geográfica del Sindicato Local o en otro lugar designado de mutuo acuerdo. Si el Distrito Escolar no envía una directiva por escrito que solicite la remoción de un empleado, First Student proporcionará al Sindicato y al empleado una descripción por escrito de la directiva. La Empresa no iniciará ni instigará la remoción de empleados ni quejas de clientes ante el distrito. La Empresa brindará capacitación al empleado en cualquier área de deficiencia articulada por el Distrito Escolar a fin de ayudar al empleado a corregir cualquier problema de comportamiento o desempeño real o percibido.

ARTÍCULO 12. CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

El Empleador y el Sindicato aceptan no discriminar a ningún individuo en la contratación, indemnización, términos o condiciones de empleo por motivos de raza, color, religión, género, identidad de género, sexo, nacionalidad, orientación sexual o edad, ni limitarán, segregarán o clasificarán a los empleados de ninguna manera para privar a ningún empleado de oportunidades de empleo por estos mismos motivos. Ninguna disposición contenida en este Acuerdo se interpretará de modo que le niegue a cualquier empleado su capacidad de presentar reclamos legales por discriminación a través de los procedimientos judiciales o administrativos aplicables.

La Empresa y el Sindicato acuerdan no discriminar a ningún empleado debido a su afiliación al Sindicato o debido a cualquier actividad lícita o apoyo al Sindicato.

ARTÍCULO 13. ACOSO

Las partes entienden que no habrá acoso, ya sea de naturaleza sexual o de cualquier otro tipo, por parte de cualquier persona, cualquier miembro de la gerencia o empleado del Sindicato.

ARTÍCULO 14. AUSENCIA POR ASUNTOS DEL SINDICATO

El Empleador acuerda otorgar tiempo libre necesario, sin discriminación y sin pérdida de derechos de antigüedad, aunque sin remuneración, a cualquier empleado designado por el Sindicato para asistir a una convención laboral o desempeñar cualquier rol en otros asuntos oficiales del Sindicato, sujeto a que el Sindicato proporcione un aviso por escrito al Empleado especificando la duración del tiempo libre. El Sindicato se compromete a considerar el número de empleados afectados al solicitar tiempo libre para actividades del Sindicato con el fin de minimizar cualquier interrupción en las operaciones del Empleador debido a la falta de empleados disponibles.

Todo empleado que desee ausentarse de su empleo deberá obtener un permiso por escrito tanto del Sindicato como del Empleador. La licencia máxima será de treinta (30) días y podrá ser prorrogada por mutuo acuerdo por períodos similares, o según lo dispuesto en otra parte de este contrato. El permiso deberá ser obtenido tanto del Sindicato como del Empleador. Durante el período de ausencia, el empleado no podrá ejercer ninguna actividad remunerada, salvo acuerdo mutuo entre el Sindicato y el Empleador. El incumplimiento de esta disposición conllevará la pérdida total de los derechos de antigüedad y del puesto de trabajo para los empleados implicados. La incapacidad para trabajar por enfermedad o lesión demostrada no dará lugar a la pérdida de los derechos de antigüedad.

ARTÍCULO 15. UNIFORMES

El empleador acepta que si a un empleado se le exige usar cualquier tipo de uniforme o chaleco de seguridad como condición para el empleo, dichos uniformes o chalecos de seguridad serán proporcionados por el Empleador, sin costo alguno, según el estándar requerido por el Empleador. Dichos uniformes y chalecos de seguridad deberán ser reemplazados o reparados si están desgastados o descoloridos, según sea necesario. El Empleador proporcionará calzado complementario antideslizante, si así lo requiere. Los empleados tendrán derecho a exhibir insignias razonables del sindicato Teamster (placas/prendedores) en su vestimenta a sus expensas.

ARTÍCULO 16. PASAJEROS

Los conductores, supervisores y asistentes tendrán derecho a que sus propios hijos menores los acompañen en sus recorridos siempre que tengan más de un año y pesen más de veinte (20) libras y, además, siempre que el cliente no prohíba dicho transporte de manera afirmativa. La Empresa no buscará obtener restricciones sobre dicho transporte.

Ningún conductor permitirá de forma consciente que pasajeros no autorizados suban a ningún vehículo de la Empresa en ningún momento.

ARTÍCULO 17. PÉRDIDAS O DAÑOS

No se impondrán medidas disciplinarias a los empleados debido a pérdidas o daños a menos que se demuestre una causa justa. Bajo ninguna circunstancia se le cobrará a un empleado por la pérdida o daño de los equipos.

ARTÍCULO 18. COMPARENCIAS ANTE LOS TRIBUNALES

Cuando un empleado sea requerido por la Empresa o citado a comparecer ante un tribunal para testificar a causa de cualquier accidente o conducta en la que haya estado implicado o de la que haya sido testigo durante las horas de trabajo, el Empleador reembolsará completamente al empleado por toda oportunidad laboral perdida debido a dicha comparencia, siempre y cuando el empleado no haya sido acusado ni condenado por negligencia criminal. Las ausencias en virtud de este artículo no se computarán contra un empleado para ningún propósito. Esta sección no se aplicará a los empleados que sean declarados culpables de conducir bajo los efectos del alcohol en casos de accidentes ocurridos durante el horario laboral.

ARTÍCULO 19. MANTENIMIENTO DIARIO DE LOS AUTOBUSES

Mantenimiento de los autobuses: En caso de que

el Empleador requiera que los empleados limpien sus autobuses, el Empleador proporcionará los productos de limpieza necesarios, incluyendo toallas de papel, desinfectante, limpiador de ventanas y bolsas de residuos necesarias. No se exigirá a los empleados que limpien o manipulen sangre, desechos o fluidos corporales, productos químicos u otras sustancias peligrosas a menos que se les proporcione el equipo y la capacitación adecuados. Al regresar a la estación, se puede exigir a los conductores que caminen físicamente hasta la parte trasera del autobús y coloquen un cartel que diga "sin niños a bordo" en la ventana trasera del autobús.

Se pagará a los empleados por todo el tiempo dedicado a limpiar, revisar, inspeccionar y desinfectar los autobuses. El empleador se compromete a continuar con la práctica de incluir dentro de las horas de trabajo estándar un momento cada día para la limpieza y el mantenimiento del interior de los autobuses por parte de los conductores.

ARTÍCULO 20. SEGURIDAD

La Empresa pagará cualquier multa por una citación emitida a cualquier conductor por una infracción de los equipos que no sea culpa del conductor.

Luego de la notificación del Sindicato Local, la Empresa considerará las solicitudes para cambiar al responsable de los autobuses según corresponda en cada caso.

Cooperación en caso de pandemia

A. En caso de que una autoridad del gobierno declare una pandemia nacional, estatal o local, se aplicarán las siguientes disposiciones mientras dure dicha situación:

1. Los Empleados de la Unidad de Negociación deberán recibir el Equipo de Protección Personal (EPP) esencial para que puedan desempeñar sus funciones de manera segura.

2. Los Empleados de la Unidad de Negociación que no puedan desempeñar sus funciones en persona debido a su propia enfermedad relacionada con una pandemia, según cada caso en particular, tendrán derecho a conservar su antigüedad por un período que no excederá los veinticuatro (24) meses.

3. Las Partes acuerdan abogar conjuntamente ante las autoridades del gobierno federales, estatales y locales para que los miembros de la unidad de negociación sean clasificados como "empleados esenciales".

ARTÍCULO 21. DISPUTAS JURISDICCIONALES

En caso de surgir alguna disputa entre cualquiera de los Sindicatos Locales que forman parte de este Acuerdo, o entre cualquier Sindicato Local incluido en este Acuerdo y cualquier otro Sindicato, relacionada con la jurisdicción sobre los empleados o las operaciones cubiertas por este

Acuerdo, el Empleador acuerda aceptar y cumplir con la decisión o resolución de los Sindicatos o los tribunales sindicales autorizados para resolver dicha disputa. Con este párrafo, las partes no tienen la intención de privar al Empleador del derecho a designar el domicilio de sus empleados.

ARTÍCULO 22. TABLONES DE ANUNCIOS

El Empleador se compromete a proveer un espacio adecuado para colocar un tablón de anuncios del Sindicato seguro y cerrado con vidrio en cada estación, terminal o lugar de trabajo. El lugar donde se colocará el tablón de anuncios del Sindicato deberá decidirse de mutuo acuerdo. En estos tabloneros, las publicaciones del Sindicato estarán restringidas a asuntos oficiales del Sindicato y a información destinada exclusivamente a los miembros de la unidad de negociación.

ARTÍCULO 23. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Si el Empleador requiere que los empleados lleven una identificación personal, el costo de esta identificación correrá por cuenta del Empleador, incluidos los costos de reemplazo.

ARTÍCULO 24. EXPEDIENTES DEL PERSONAL

La Empresa mantendrá un único expediente para cada empleado. Luego de recibir una solicitud razonable por parte de un empleado, la Empresa autorizará a dicho empleado a examinar su expediente en presencia de un Delegado Sindical o un Representante Sindical en un momento conveniente tanto para el empleado como para la Empresa. Luego de la inspección, el empleado recibirá una cantidad razonable de copias de cualquier documento incluido en su expediente. Luego de la revisión, en caso de que haya algo dentro del expediente que el empleado no entienda, se brindará una explicación comprensible. Después de dicha revisión, el empleado incluirá un reconocimiento escrito de dicha revisión en el expediente.

Los empleados tendrán derecho a colocar una carta de impugnación en cualquier documento incluido en su expediente.

Todos los documentos se presentarán a los empleados antes de incluirlos en su expediente.

La Empresa mantendrá expedientes, de conformidad con la ley aplicable, para todos los asuntos relacionados con un empleado en particular, a los que el empleado tendrá acceso.

La Empresa no divulgará ninguna información contenida en el expediente de un empleado a fuentes externas, a excepción de la fecha de empleo, a menos que la ley lo requiera o que el empleado lo autorice por escrito.

Este artículo no se interpretará de modo de privar o reducir el derecho del Sindicato a la información que sea

necesaria y relevante para llevar a cabo sus deberes como representante exclusivo de la negociación.

ARTÍCULO 25. EQUIPOS DEFECTUOSOS Y CONDICIONES DE TRABAJO PELIGROSAS

El Empleador no requerirá a los empleados que pongan en circulación ningún vehículo que no esté en condiciones seguras de funcionamiento o que no esté equipado con los dispositivos de seguridad establecidos en la ley vigente. No constituirá infracción del presente Acuerdo el hecho de que los empleados se nieguen a manejar dicho equipo, a menos que dicha negativa esté injustificada. Cualquier equipo que sea rechazado por no estar en buen estado mecánico o no estar correctamente dotado no podrá ser utilizado por otros conductores hasta que el Departamento de Mantenimiento haya solucionado la queja. Bajo ninguna circunstancia se requerirá a un empleado que participe en una actividad que implique condiciones peligrosas de trabajo o ponga en peligro la seguridad de las personas o la propiedad.

No se exigirá a los empleados que superen la capacidad indicada de ningún vehículo.

El empleador deberá proporcionar extintores, señales luminosas preventivas, radio de trabajo, botiquines de averías y botiquines de primeros auxilios que incluyan materiales de protección contra riesgos biológicos.

Seguridad en estacionamientos/estaciones:

El Empleador deberá proporcionar iluminación y mantenimiento adecuados en todas las áreas, así como baños limpios e higiénicos y lavabos con grifos de agua fría y caliente que funcionen. El Empleador se esforzará por proporcionar estacionamientos seguros y en buen estado y corredores sin hielo en todas las ubicaciones. Los requisitos del Empleador arriba indicados no se aplicarán a las zonas de estacionamiento remotas o satélites en las que la Empresa no mantenga una estructura con personal de administración. No es intención de la Empresa eliminar las ubicaciones existentes y crear nuevas zonas de estacionamiento satélite para eludir esta cláusula. La Empresa analizará los planes para utilizar nuevas áreas de estacionamiento satélite con el sindicato local antes de su implementación.

La Empresa se compromete a reunirse con el Sindicato, previa solicitud, en relación con las preocupaciones sobre el mantenimiento adecuado de los estacionamientos. Todas las solicitudes de reunión realizadas por el Sindicato serán atendidas lo antes posible, pero no más tarde de dos (2) días hábiles después de realizar dicha solicitud. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a dicha reunión, si la Empresa determina que el Sindicato ha establecido una condición insegura, la Empresa notificará al Sindicato cómo y cuándo se abordará el problema de seguridad demostrado. No se sancionará a ningún empleado por no realizar las tareas programadas debido a que la Empresa haya demostrado no

proporcionar un área de trabajo segura.

Derecho a presentar una queja: El Empleador no podrá despedir, sancionar o discriminar a ningún empleado en relación con el hecho de que el empleado, u otra persona a petición del empleado, haya presentado una queja o iniciado un procedimiento relacionado con una infracción de un reglamento, norma u orden de seguridad o protección de vehículos motorizados comerciales, o de un reglamento o norma de seguridad y salud en el trabajo, o haya testificado o testificará en dicho procedimiento, o si el empleador percibe que el empleado ha presentado o está a punto de presentar una queja o ha iniciado o está a punto de iniciar un procedimiento relacionado con una infracción de un reglamento, norma u orden de seguridad o protección de vehículos motorizados comerciales, o de un reglamento o norma de seguridad y salud en el trabajo. Antes de presentar una queja ante terceros, el Sindicato debe hacer un esfuerzo de buena fe para informar del asunto a la Empresa y conceder a la Empresa una cantidad razonable de tiempo, que no exceda los cinco (5) días hábiles para remediar el asunto.

Capacitación adicional: Los empleados recibirán una capacitación anual sobre limpieza, manipulación y eliminación adecuadas de fluidos corporales o desechos humanos. Los empleados que deban manipular fluidos corporales o desechos humanos dispondrán de equipos de protección personal para garantizar su bienestar.

ARTÍCULO 26. PERFECCIONAMIENTO

Los empleados de la unidad de negociación se perfeccionarán (familiarización con equipos más grandes) de forma voluntaria y dicho tiempo de capacitación será pagado por el Empleador. El perfeccionamiento se procesará de la siguiente manera:

- a. Habrá una lista de inscripción para aquellos empleados que deseen perfeccionarse en el período inicial de ofertas antes del comienzo de clases.
- b. El número de empleados que se perfeccionarán será determinado por el Empleador. Los empleados se perfeccionarán en función de su antigüedad siempre que reúnan los requisitos siguientes: historial de conducción, asistencia y condición física (dentro de los doce [12] meses anteriores). El Empleador notificará al empleado y al Sindicato la descalificación de cualquier empleado que se haya presentado, sujeta a revisión a través del procedimiento de reclamos, si fuera necesario.
- c. El Empleador programará sesiones de perfeccionamiento cuando sea apropiado y los empleados serán capacitados por orden de antigüedad. Si el empleado no asiste a una sesión programada en su terminal de origen, a menos que sea imposible hacerlo, su nombre será eliminado de la lista de perfeccionamiento. Se avisará a los empleados

sobre una sesión de capacitación con una (1) semana de antelación.

d. Los empleados dispondrán de cuarenta (40) horas para cualquier capacitación de perfeccionamiento a la tarifa salarial no facturada.

ARTÍCULO 27. POLÍTICA EN MATERIA DE DROGAS Y ALCOHOL

En reconocimiento de la naturaleza de la actividad del Empleador y de las consideraciones de seguridad muy especiales y primordiales, las partes han adoptado disposiciones formales para el control de la aptitud para el trabajo en materia de drogas y alcohol. Dicha disposición se incluye en el Apéndice B adjunto y forma parte expresa del presente Acuerdo.

Las partes acuerdan, además, adherirse a todas las reglas y reglamentos del DOT relativos a las metodologías y requisitos de las pruebas de detección de drogas. En caso de que el DOT introduzca cambios en los mandatos y procedimientos de las pruebas de detección de drogas, las partes se reunirán para garantizar el cumplimiento de los cambios.

ARTÍCULO 28. CESANTÍA

El Empleador avisará a todos los empleados y al Sindicato Local con un mínimo de cinco (5) días hábiles de antelación en caso de una cesantía definitiva por falta de trabajo o de pago en su defecto. Sin embargo, estas disposiciones no serán aplicables en situaciones en las que una cesantía se deba a razones fuera del control del Empleador, como una fuerza mayor o cancelaciones del Cliente o del Distrito Escolar sin previo aviso. Esto no limita cualquier notificación de mayor calibre requerida por la ley federal o estatal.

ARTÍCULO 29. DERECHOS DE TRANSFERENCIA

El Sindicato y el Empleador acuerdan que siempre que el Empleador asigne a un empleado cubierto por este Acuerdo a una clasificación de menor remuneración por conveniencia, el empleado seguirá recibiendo su tarifa normal por hora. Además, cuando un empleado cubierto por este Acuerdo se ofrezca voluntariamente y obtenga con éxito una clasificación laboral de menor remuneración, se le compensará según la tarifa normal por hora de esa clasificación laboral. El Sindicato y el Empleador acuerdan que cuando un empleado sea asignado a una clasificación de mayor remuneración, recibirá la tarifa más alta correspondiente a dicha clasificación.

Todo empleado asignado temporalmente a trabajar en un lugar diferente cobrará la tarifa salarial de su lugar de origen, o la tarifa salarial del lugar asignado, la que sea más alta.

ARTÍCULO 30. ANTIGÜEDAD

La antigüedad prevalecerá en todo momento. La antigüedad para los empleados regidos por este Acuerdo se definirá como el período de empleo con el Empleador en el trabajo cubierto por este Acuerdo, en la terminal (o terminales) dentro de la jurisdicción del Sindicato Local. Se considerará que incluye cualquier antigüedad que posea actualmente un empleado a través de un acuerdo entre el Empleador y el Sindicato Local antes de este Acuerdo. Cuando exista la práctica actual de una Lista maestra de antigüedad, esta continuará en vigor durante la vigencia del presente Acuerdo. Las disposiciones en materia de antigüedad establecidas en los acuerdos locales o en los anexos prevalecerán sobre las disposiciones contradictorias establecidas en el presente documento.

Pérdida de antigüedad: La antigüedad solo se perderá por:

1. despido;
2. renuncia voluntaria;
3. falta de respuesta a un aviso de reincorporación al trabajo regular durante siete (7) días consecutivos después de recibir el aviso, o de mutuo acuerdo;
4. licencia no autorizada;
5. no presentarse al trabajo sin autorización durante tres (3) días consecutivos cuando tiene asignado un horario de trabajo y es parte de la lista de antigüedad;
6. Si un empleado no ha trabajado para el Empleador durante veinticuatro (24) meses continuos.
7. Un empleado que esté ausente debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo no sufrirá una interrupción en su antigüedad, siempre que se reincorpore al trabajo treinta (30) días después de haber recibido el alta médica.

Mantenimiento de la antigüedad: Ningún empleado perderá sus derechos de antigüedad si realiza todo lo que se le exige en las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, o:

1. si es despedido, salvo lo dispuesto en el presente documento;
2. si está enfermo o recuperándose de alguna enfermedad o accidente, salvo lo dispuesto en el presente documento;
3. si se encuentra de licencia de buena fe, pero debe permanecer al corriente de sus obligaciones con el Sindicato mediante el pago de las cuotas vigentes, también si la licencia no ha superado los doce (12) meses.

Transferencia de antigüedad: Si un empleado ha sido aprobado para su transferencia a una ubicación dentro de la jurisdicción de un Sindicato Local diferente, mantendrá sus años de servicio en la Empresa a efectos de cualquier

disposición/progresión salarial y de beneficios. A cualquier empleado que haya sido aprobado para su transferencia a una ubicación diferente se le anulará su antigüedad a efectos de cualquier oferta.

ARTÍCULO 31. LISTA DE ANTIGÜEDAD

Dentro de los treinta (30) días posteriores a la firma de este Acuerdo y, posteriormente, al menos trimestralmente, se publicará en un lugar visible en el lugar de trabajo una lista de empleados ordenados por antigüedad. Además, se proporcionará una copia de esta lista al Sindicato para su archivo. La copia del Sindicato mostrará los nombres, direcciones y números de teléfono de cada empleado. Cualquier reclamo para corregir la lista de antigüedad debe presentarse tanto al Empleador como al Sindicato dentro de los treinta

(30) días posteriores a la publicación inicial en caso de inexactitudes aparentes.

ARTÍCULO 32. OBLIGACIÓN DE JURADO

Todo empleado con antigüedad regular que sea llamado a prestar servicio como jurado cobrará su tarifa salarial regular por todos los días que el empleado preste servicio como jurado durante un máximo de tres semanas al año. El Empleador acepta pagar dicho monto previa presentación de una constancia por parte del empleado. El Empleador podrá deducir del pago por obligación de jurado los montos que el empleado reciba del gobierno por dicho servicio. Debido a la naturaleza crítica del servicio prestado por los empleados, y a la probabilidad de que no se disponga de reemplazos adecuados, el empleado y la Empresa cooperarán conjuntamente para limitar cualquier posible interrupción como consecuencia de la obligación como jurado.

ARTÍCULO 33. ACUERDO EXCLUSIVO

Este es el Acuerdo Nacional exclusivo entre estas partes, quedando anulados todos los acuerdos nacionales anteriores en la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo. El presente Acuerdo incluye todos los Anexos y Cartas de Acuerdo ejecutadas simultáneamente con el mismo y posteriores a él. Algunas están firmados por ambas partes o contienen sus iniciales, y dichos Anexos constituirán una parte fundamental del presente Acuerdo. Sin embargo, nada de lo dispuesto en este Acuerdo supondrá una reducción de los pagos o beneficios de los empleados de la unidad de negociación.

ARTÍCULO 34. TRABAJO DE LA UNIDAD

No se permitirá a ninguna persona ajena a la Unidad de Negociación realizar el trabajo que normalmente realiza un miembro de la Unidad de Negociación, excepto en ausencia de una cantidad suficiente de empleados de la

Unidad de Negociación, o en una emergencia reconocida. El Empleador no subcontratará, arrendará ni reducirá las oportunidades de trabajo de la Unidad de Negociación. El Empleador contratará empleados adicionales de la Unidad de Negociación cuando la cantidad de trabajo justifique dicha contratación.

En el caso de que la Empresa opte por ampliar sus operaciones de autobuses escolares para incluir el trabajo requerido por la 11011-CDL, las partes acuerdan regirse por los términos del Memorando de Entendimiento, adjunto al presente como Apéndice D.

ARTÍCULO 35. RECESO DE VERANO

La Empresa apoyará la solicitud de seguro de desempleo solicitada por los empleados que no trabajen durante el receso de verano. En las localidades en las que no existe el seguro de desempleo en los recesos de verano, las partes locales pueden negociar las condiciones para incentivar a los empleados a regresar una vez finalizado el receso de verano. Las solicitudes para negociar sobre este tema no serán denegadas injustificadamente.

ARTÍCULO 36. COMITÉ DE RELACIONES POSITIVAS

Las partes se esforzarán por trabajar juntas de forma constructiva para desarrollar una relación obrero-patronal positiva que apoye las necesidades a largo plazo del Empleador, del Sindicato y de los empleados. Nuestro objetivo es demostrar que la colaboración obrero-patronal puede producir un rendimiento competitivo líder en el mercado y un lugar de trabajo superior para los empleados. En este sentido, las partes acuerdan comunicarse de forma respetuosa entre sí. Las partes se comprometen a mantener una relación basada en una comunicación proactiva diseñada para minimizar los conflictos y abordar las preocupaciones legítimas de ambas partes.

A tal fin, las partes acuerdan establecer un comité de cooperación compuesto por una representación paritaria que se reunirá periódicamente para examinar y debatir cuestiones de importancia mutua y resolver disputas. Es la intención y el deseo de las partes que dicho comité funcione para minimizar las disputas y los desacuerdos. El comité se reunirá para:

1. considerar los esfuerzos de cooperación para promover la armonía y la eficiencia entre los empleados, el bienestar general de la Empresa y la seguridad en las operaciones;
2. explorar las posibilidades de participar en actividades legislativas y comunicaciones comunes con entidades gubernamentales federales, estatales y locales;
3. explorar enfoques conjuntos para lograr la eficacia organizativa del Sindicato y de la Empresa y asegurar oportunidades de trabajo nuevas y actuales;

4. promover iniciativas de capacitación de los empleados para mantener una mano de obra segura y productiva;
5. fomentar la cooperación para promover la innovación, la calidad del servicio y el crecimiento continuo;
6. explorar oportunidades conjuntas de reclutamiento y contratación de conductores de autobús, mecánicos y supervisores; y
7. el Sindicato acuerda, cuando las circunstancias lo permitan, apoyar plenamente a First Student como el contratista de autobuses elegido; y
8. previa solicitud, el Sindicato Internacional hará todo lo posible por proporcionar al Empleador una copia del convenio colectivo vigente y de las listas de antigüedad en las ubicaciones representadas por Teamster en las que el Empleador haya expresado interés en presentar una oferta para asegurar una nueva oportunidad de negocio.

Se invitará a un miembro del Sindicato del JNGRC a participar en la capacitación de la gerencia relacionada con el tema de la mejora de las relaciones laborales. La Empresa avisará al Sindicato con no menos de treinta (30) días de antelación de su próxima capacitación programada.

ARTÍCULO 37. POLÍTICAS/REGLAS DE TRABAJO

La Empresa acepta que notificará con antelación al Sindicato las nuevas reglas/políticas, incluido el manual del empleado y los cambios en las reglas/políticas de trabajo actuales, y que se dará al Sindicato una oportunidad adecuada para celebrar consultas sustanciales antes de su implementación.

Queda entendido que todas las reglas/políticas serán razonables y que el Sindicato tiene derecho a impugnar el fundamento y la razonabilidad de los cambios y la implementación de los mismos mediante arbitraje u otros procesos legales apropiados.

La Empresa también acuerda que las disposiciones de este convenio colectivo y cualquier acuerdo complementario o anexo al mismo sustituyen y rigen sobre cualquier disposición inconsistente en cualquier manual, reglamento o política de la Empresa.

ARTÍCULO 38. LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Los empleados que hayan trabajado para el empleador un mínimo de setecientas (700) horas dentro de cualquier período de doce (12) meses tienen derecho a una licencia sin goce de sueldo del tipo establecido en la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 y cualquier ley estatal relacionada que sea aplicable.

Los empleados que reúnan los requisitos tienen derecho a un mínimo de doce (12) semanas de licencia sin goce de sueldo durante cualquier período de doce (12) meses por los siguientes motivos:

1. nacimiento o adopción de un niño o colocación de un niño en acogida;
2. para cuidar a un cónyuge, hijo o padre del empleado debido a una enfermedad grave;
3. una enfermedad grave del empleado.

Los derechos de antigüedad del empleado continuarán como si no se hubiera tomado la licencia en virtud de esta Sección, y el Empleador mantendrá la cobertura del seguro médico durante el período de la licencia.

El empleado está obligado a avisar al Empleador con al menos treinta (30) días de antelación a la licencia en virtud de este Artículo, si la necesidad de licencia es previsible. Si la baja no es previsible, el empleado debe avisar lo antes posible. El Empleador tiene derecho a exigir un certificado médico que acredite la necesidad de una licencia en virtud de esta Ley. Además, el Empleador tiene derecho a exigir una segunda opinión, a expensas del Empleador. Si la segunda opinión entra en conflicto con la certificación inicial, se podrá solicitar una tercera opinión de un proveedor de atención médica seleccionado por los proveedores de atención médica de la primera y segunda opinión, a expensas del Empleador, que será definitiva y vinculante.

Como condición para reincorporarse al trabajo, un empleado que se haya disfrutado una licencia debido a su grave estado de salud debe estar médicamente capacitado para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Un empleado que regrese de una licencia aprobada y documentada en virtud de la FMLA deberá notificar a la Empresa con 24 horas de antelación (es decir, 1 día hábil) acerca de su alta médica completa para regresar a sus funciones. Luego de dicha notificación y si el empleado cuenta con licencia y autorización completa para conducir, el empleado volverá a trabajar de forma remunerada de conformidad con las disposiciones del acuerdo local.

En caso de que los empleados no se reincorporen al trabajo, se aplicarán las disposiciones del acuerdo complementario correspondiente.

Queda expresamente entendido que el empleado no estará obligado a reembolsar ninguna de las contribuciones del empleador para su seguro de enfermedad durante la licencia, pero será responsable de sus contribuciones de empleado durante esta ausencia. No se sancionará a ningún empleado por solicitar o disfrutar de la licencia prevista en este Artículo.

Las disputas que surjan en virtud de esta disposición estarán sujetas al procedimiento para la presentación de reclamos. Las disposiciones de esta Sección no sustituirán a ninguna ley estatal o local que prevea mayores derechos para los empleados.

ARTÍCULO 39. HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRA

Las horas de trabajo y las horas extra se negociarán a nivel local. El empleado comenzará su turno a la hora designada por la Empresa, y se le pagará todo el tiempo que pase al servicio del Empleador según las instrucciones de este.

Los métodos de control horario de una ubicación estarán sujetos a auditorías periódicas a petición del Sindicato Local.

Previa solicitud razonable, el Sindicato Local y el Empleado estarán autorizados a revisar los registros electrónicos y de nómina del empleado, y a reunirse con el Empleador para analizar cualquier discrepancia.

ARTÍCULO 40. EXÁMENES

Cuando el Empleador lo indique, todos los exámenes serán pagados por el Empleador. Una vez completado dicho examen, y con la documentación adecuada, los empleados recibirán adicionalmente un estipendio por examen equivalente a dos (2) horas de pago a su tarifa salarial habitual. Si el convenio colectivo local mantiene una cláusula que exige un pago relacionado con el tiempo dedicado a un examen, el empleado recibirá el pago en virtud de la cláusula más lucrativa, pero no de ambas. En caso de que un empleado sea apartado del trabajo para someterse a dicho examen y posteriormente se determine que es apto para el trabajo, el Empleador le indemnizará.

Si surge una disputa entre el Empleador y el Sindicato sobre si el empleado está o no físicamente calificado para trabajar, el Sindicato y el Empleador se pondrán de acuerdo mutuamente sobre un médico, hospital, clínica, etc. imparciales, con el fin de resolver las calificaciones físicas del empleado. Todos los honorarios correspondientes correrán a cargo del Empleador, salvo cuando el empleado opte por recurrir a su propio médico. El único monto que el Empleador estará obligado a pagar en tal caso es el que cobre el médico de la Empresa por el servicio.

Siempre que haya un problema relacionado con el bienestar físico de cualquier empleado y sea necesario recurrir a un médico para que lo evalúe por cualquier motivo, se notificará al Sindicato antes de obligar a cualquier empleado a acudir al médico. El Empleador también acepta otorgar los derechos Weingarten y el acceso a un delegado a cualquier empleado en conformidad con este Artículo.

Los conductores de la unidad de negociación actual estarán sujetos a pruebas de destreza como condición de empleo, cuando así lo exija la ley o el contrato escrito del distrito escolar. Si procede, se facilitará al sindicato una copia del contrato del distrito escolar.

ARTÍCULO 41. VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES

La Empresa realizará verificaciones de antecedentes

penales y de conducción antes de la contratación del empleado. Queda entendido que, durante el período de empleo del empleado, este estará sujeto a verificaciones de antecedentes posteriores que se limitarán a los antecedentes penales y de conducción. No se utilizará ninguna información crediticia contra el empleado. Un empleado que se reincorpore al trabajo después de una ausencia y esté listo, dispuesto y capacitado para trabajar no sufrirá una pérdida económica debido a cualquier retraso como consecuencia de la realización de la verificación de antecedentes. Los empleados cumplirán con los procedimientos razonables de verificación de antecedentes.

ARTÍCULO 42. COMITÉ NACIONAL CONJUNTO DE REVISIÓN DE RECLAMOS

Las partes han creado un comité nacional conjunto de revisión de reclamos (JNGRC) para considerar y resolver disputas que involucren asuntos de importancia nacional o regional, incluyendo, entre otras, las políticas de la Empresa como la política de Libertad Sindical, que se incorpora aquí por referencia y se adjunta como Apéndice C. El propósito del comité es revisar dichas disputas antes de someter el asunto a la autoridad final para su resolución (ya sea un árbitro o un panel) establecida en el acuerdo local del que surge la disputa o el presente Acuerdo Nacional.

1. Composición del JNGRC: El comité nacional conjunto de revisión de reclamos estará formado por un número igual, pero no superior a cuatro (4), representantes de cada parte. Cada parte tendrá un copresidente designado. Los copresidentes presidirán cualquier reunión o audiencia del comité. No se permitirá que abogados externos formen parte del JNGRC.

2. Frecuencia de las reuniones: El comité se reunirá trimestralmente o con mayor frecuencia a discreción de los copresidentes del comité.

3. Lista de casos: Ambos copresidentes deben estar de acuerdo en que un reclamo en particular es apropiado para ser revisado por el comité. La determinación de si un asunto es apropiado para su consideración por el JNGRC queda exclusivamente a discreción de los copresidentes actuando conjuntamente. Los copresidentes prepararán conjuntamente una lista de casos por considerar.

4. Autoridad del JNGRC: El JNGRC funcionará con la misma autoridad que un árbitro o mediador neutral. El JNGRC tendrá autoridad para emitir decisiones definitivas y vinculantes. Si el JNGRC se estanca en un caso o rechaza su consideración, el asunto se devolverá a las partes para su resolución definitiva conforme a las disposiciones del acuerdo local. Las disputas no resueltas derivadas del Acuerdo Nacional se someterán a arbitraje definitivo y

vinculante previa notificación por escrito de cualquiera de las partes.

5. Desarrollo de las reuniones del JNGRC: El JNGRC establecerá sus propias reglas de procedimiento en un plazo de ciento veinte (120) días a partir de la ratificación del Acuerdo Nacional que no sean incompatibles con el presente acuerdo. El procedimiento se diseñará para que sea fácil de utilizar y con la intención de permitir el debate del fundamento de la disputa. No habrá taquígrafo presente en los procedimientos del JNGRC a menos que las partes lo acuerden mutuamente. Los informes y las declaraciones realizados por los miembros del comité o por cualquier invitado, testigo o ponente durante el transcurso de los procedimientos del JNGRC no podrán ser utilizados en ningún procedimiento legal o de arbitraje posterior. Con ello se pretende promover un debate pleno y libre de la disputa en cuestión. La presentación de los casos ante el JNGRC se hará mediante escritos preparados por el Sindicato Local y el Gerente Local de la Empresa. Dichos escritos incluirán una breve exposición de los hechos, las pruebas documentales pertinentes y las declaraciones de los testigos cuando sea necesario. Se desaconsejan las presentaciones en directo ante el JNGRC. Por lo general, las decisiones del JNGRC se emitirán en las 24 horas siguientes a la revisión del caso. Sin embargo, si no se toma una decisión en un plazo de 30 días tras haber sido considerada por el JNGRC, dicho asunto se considerará automáticamente estancado, a menos que los copresidentes acuerden otra cosa.

6. Procedimiento en caso de estancamiento: En situaciones en las que el Comité Nacional Conjunto de Revisión de Reclamos se estanque y las disposiciones del Acuerdo Maestro Nacional, FOA u otras políticas de la Empresa, sean fundamentales para la disputa (Artículos 1 a 49), dicha disputa será sometida a un árbitro neutral de mutuo acuerdo para su resolución final y vinculante. Si las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre un árbitro, solicitarán un panel del FMCS (solo miembros de la Academia Nacional) de la zona de Washington D.C. Los mecanismos de resolución de disputas contenidos en las cláusulas adicionales, los anexos o acuerdos complementarios locales no tienen autoridad para interpretar las disposiciones del Acuerdo Maestro Nacional (Artículos 1 a 49) sin el consentimiento del Empleador y del Comité Sindical Nacional.

ARTÍCULO 43. NO HUELGA/NO CIERRE PATRONAL

Como consecuencia de los procedimientos locales de resolución de disputas que operan conjuntamente con el Comité Nacional de Revisión de Reclamos, y a menos que se establezca específicamente lo contrario en este Acuerdo

o en cualquiera de sus Acuerdos Complementarios o Cláusulas Adicionales, el Sindicato Local acuerda que no convocará, instituirá ni autorizará ninguna huelga, paro, sentada, trabajo a reglamento u otra negativa concertada a trabajar, y el Empleador no efectuará un cierre patronal, por ningún asunto que pueda resolverse a través de los procedimientos contractuales de presentación de reclamos durante la vigencia de este Acuerdo. A reserva de lo dispuesto en el Artículo 2, esta disposición solo se aplicará durante el período en el que tanto el presente Acuerdo Nacional como la cláusula adicional/acuerdo complementario local aplicable estén simultáneamente en pleno vigor y efecto.

Además, durante la vigencia de la parte del Acuerdo Maestro Nacional de este acuerdo (Artículos 1 a 49) no se autorizarán huelgas, paros, sentadas, trabajo a reglamento ni otras negativas concertadas al trabajo en todo el país.

ARTÍCULO 44. DEPÓSITO DIRECTO Y NÓMINA

A. Si el empleado lo solicita, el Empleador depositará directamente la nómina regular del empleado en la cuenta bancaria del empleado el día habitual de pago o antes. No se obligará a ningún empleado a utilizar el depósito directo.

La Empresa se reserva el derecho de eliminar la opción del empleado de recibir la nómina en papel/cheques para depositar o sobrar y los talones de pago en papel en una fecha posterior, a menos que la Empresa tenga prohibido eliminar esta opción por ley federal, estatal o local. Si un empleado no puede acceder al talón de pago electrónico, la gerencia local le ayudará a acceder a dichos registros.

B. A partir del 1.º de enero de 2022 o en torno a esa fecha, los cheques de pago se emitirán semanalmente. Todos los empleados de unidades de negociación recién adquiridas o recién organizadas a partir del 1.º de enero de 2022 recibirán su pago semanalmente. Para los empleados que pasen al pago semanal en enero de 2022, se les establecerá automáticamente un ciclo de deducción de beneficios de 31 semanas. Además, la semana de pago se fijará de domingo a sábado, con día de pago el viernes siguiente. Los empleados con doce meses de antigüedad (p. ej., técnicos, mecánicos, etc.) que tengan deducciones de beneficios de todo el año permanecerán en el ciclo de deducciones de todo el año.

C. Discrepancias en los cheques de pago: Cualquier discrepancia en la nómina de \$50 o más, que no se deba a una falta del empleado y que se señale rápidamente a la atención de la gerencia, se corregirá en un plazo de veinticuatro (24) horas mediante cheque, tarjeta de pago, depósito directo o una forma alternativa de pago electrónico. Las discrepancias en la nómina inferiores a \$50 se corregirán en la nómina de la semana siguiente.

Las tarjetas de pago, o una forma alternativa de pago electrónico estarán disponibles en todas las ubicaciones, y sin costo alguno para el empleado.

D. En caso de que una discrepancia en la nómina no se corrija en el plazo arriba indicado, y solo en ubicaciones en las que no se disponga de tarjetas de pago, o de una forma alternativa de pago electrónico, el empleado afectado recibirá una compensación a razón de dos (2) horas de pago, o del 10% del monto total adeudado, según cuál sea la suma mayor. Por cada día adicional que un empleado agraviado no sea resarcido, dicho empleado tendrá derecho a una hora adicional de compensación. En las ubicaciones donde no se disponga de tarjetas de pago, se aplicará inmediatamente el pago de penalización.

No se rechazará ningún reclamo por discrepancia en la nómina sobre la base de la puntualidad si se presenta a la Empresa dentro de los treinta (30) días posteriores al descubrimiento de la discrepancia.

Las disputas sobre el cumplimiento de esta disposición por parte de la Empresa están sujetas a revisión por parte del Comité Nacional Conjunto de Revisión de Reclamos para la consideración de las sanciones o daños apropiados, si los hubiera.

E. Información sobre nóminas: Mensualmente, previa solicitud, la Empresa enviará a cada Sindicato Local una lista actualizada de miembros y tarifas salariales. La transmisión se realizará en un formato de archivo electrónico (ya sea un Valor Separado por Comas "CSV" o como una hoja de cálculo de Excel). La información de cada archivo incluirá las direcciones actuales de los miembros, las tarifas salariales y un número de la Seguridad Social u otros valores identificativos únicos y nunca reutilizados de cada miembro. Los archivos se transmitirán utilizando un método de acceso protegido por contraseña o encriptado.

ARTÍCULO 45. DISPOSICIONES SOBRE BENEFICIOS VARIOS

Alojamiento nocturno: El Empleador proporcionará alojamiento y transporte limpios y seguros para pasar la noche fuera del horario de trabajo mientras los empleados estén asignados a ubicaciones distintas a las de su domicilio. A falta de acuerdo, no se exigirá a los conductores que acompañen a los pasajeros fuera del autobús. No se obligará a los conductores a compartir habitación de hotel. El Empleador organizará el alojamiento y transporte por adelantado.

Viáticos: La Empresa hará todo lo posible para proporcionar a cada empleado sus viáticos negociados localmente antes de salir de viaje.

Gastos de certificación:

La Empresa acepta pagar las verificaciones de antecedentes

penales y de conducción que sean necesarias.

Gastos:

No se exigirá a ningún empleado que corra con los gastos de alojamiento, combustible o reparaciones. El Empleador reembolsará a todos los conductores las llamadas telefónicas y los gastos incurridos que tengan una relación directa con las operaciones. El reembolso de los gastos se pagará a más tardar en el siguiente período de pago tras la presentación de los recibos.

Vacunas antigripales: La Empresa pondrá vacunas antigripales a disposición de todo el personal de la unidad de negociación sin costo alguno para el empleado.

Pensión/401K: A reserva de lo dispuesto en el acuerdo local, una unidad de negociación local en su conjunto tendrá derecho a participar en el plan 401K de la Empresa o en el Plan de Ahorro e Inversión de Teamsters de Nueva Inglaterra, el Plan Nacional de la IBT u otro plan de ahorro para la jubilación del sindicato local de acuerdo con las reglas y reglamentos establecidos en cada plan.

ARTÍCULO 46. CLÁUSULA DE GÉNERO

Siempre que en el presente Acuerdo se utilice el término "él" o "ella", se entenderá e interpretará que se refiere a ambos géneros, masculino y femenino, o a personas sin género específico.

ARTÍCULO 47. CUIDADO DE LA SALUD/ CUIDADO PREVENTIVO

En consideración al interés mutuo de las partes en promover un cuidado de la salud asequible para los miembros de la unidad de negociación, y siendo conscientes de la incertidumbre actual en las leyes de cuidado de la salud, las partes, tras la ratificación, crearán y mantendrán un "Comité de Cuidado de la Salud" conjunto encargado de la responsabilidad de optimizar la cobertura médica para los miembros.

Este Comité estará compuesto por un número igual de miembros de las partes y cada parte designará a sus propios miembros. Cada parte puede tener hasta tres (3) representantes.

Salvo renuncia por acuerdo escrito de ambas partes, el Comité se reunirá no menos de cuatro (4) veces al año, o con mayor frecuencia si fuera necesario. Los resultados y/o resoluciones del Comité serán vinculantes para las partes, y estarán sujetos a la aplicación de las disposiciones sobre Reclamos y Arbitraje del Acuerdo.

Los temas que tratará el Comité, incluirán, entre otros: opciones de asistencia cuidado de la salud en virtud de la ACA, u otras leyes aplicables; orientación sobre los intercambios estatales de seguros de salud; programas de bienestar y de control de peso; y programas para dejar de fumar.

Si, durante la vigencia de este Acuerdo, se determina que la Ley de Cuidado de Salud Asequible es aplicable a los empleados a tiempo parcial cubiertos por este Acuerdo, las partes revisarán los planes existentes y, si es necesario, se encargarán de crear y/o ubicar planes nuevos o modificados.

Nada de lo contenido en este párrafo se considerará que cambia o altera cualquier programa de beneficios de cuidado de la salud que se ofrezca a cualquier empleado o grupo de empleados cubiertos por este convenio colectivo.

El Comité de Cuidado de la Salud, creado en virtud del presente documento, se encargará de:

- Cuando sea mutuamente beneficioso, las Partes acuerdan ejercer presión en nombre de la industria del transporte de estudiantes y de los conductores de autobuses escolares para evitar reglamentos innecesarios y de alcance excesivo que carezcan de aplicabilidad en la industria de los autobuses escolares.
- Se deben buscar opciones de detección y tratamiento mutuamente beneficiosas y rentables para los empleados, incluyendo precios reducidos, planes de pago y alternativas menos intrusivas.
- La Empresa presentará un informe sobre estas cuestiones al Comité en cada reunión trimestral.

A partir del 1.º de enero de 2022, la Empresa ofrecerá a todos los miembros de la unidad de negociación a tiempo completo y a tiempo parcial regular que no reciban actualmente beneficios de cuidado de la salud, cobertura médica en virtud de un plan de cuidado de la salud patrocinado por el Empleador o el Sindicato. El diseño específico del plan, el nivel de cobertura y los porcentajes de contribución de los empleados se negociarán a nivel local. Las partes locales podrán negociar un convenio colectivo local que no incluya la cobertura médica.

ARTÍCULO 48. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD Y SALVAGUARDIA

Separabilidad: Cualquier parte de este Acuerdo que entre en conflicto con las leyes o reglamentos municipales, estatales o federales aplicables se considerará inválida. Dicha invalidez no afectará a ninguna otra disposición. Nada de lo contenido en el presente Acuerdo tiene por objeto infringir las leyes, normas o reglamentos federales o estatales promulgados en virtud del mismo.

En caso de que algún Artículo o Sección se considere inválido o se restrinja su aplicación o cumplimiento, como se ha indicado anteriormente, las partes afectadas iniciarán de inmediato una negociación colectiva tras recibir una notificación escrita del Empleador o del Sindicato, con el objetivo de alcanzar un reemplazo mutuamente

satisfactorio para dicho Artículo o Sección durante el período de invalidez o restricción. No habrá un plazo límite para dicha notificación por escrito. El propósito de este acuerdo es que las partes lleguen a un contenido sustitutivo que haga efectiva, dentro de los límites legales, la intención original de la(s) disposición(es) inválida(s). Si las partes no consiguen llegar a un contenido sustitutivo de mutuo acuerdo, el asunto se remitirá a un árbitro neutral que resolverá la disputa.

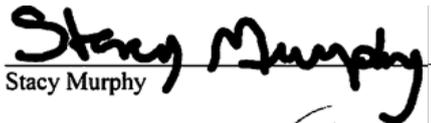
ARTÍCULO 49. FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

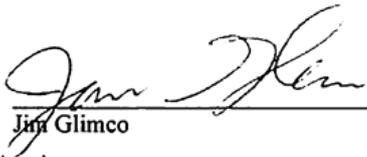
El presente Acuerdo entrará en vigor y tendrá carácter retroactivo a partir del primer día del 1.º de abril de 2021 y permanecerá en pleno vigor y efecto hasta el 31 de marzo de 2026, y se renovará entonces de año en año, a menos que cualquiera de las partes del Acuerdo notifique por escrito a la otra, con al menos sesenta (60) días de antelación a la expiración del presente Acuerdo, su deseo de cambiar, modificar o dar por finalizado el presente Acuerdo. A reserva de lo dispuesto en el Artículo 2, Alcance del Acuerdo, Sección 1 del presente Acuerdo, los acuerdos complementarios, acuerdos, cláusulas adicionales y anexos negociados localmente que tengan una fecha de expiración anterior funcionarán como una reapertura económica completa a su expiración y las partes conservarán su capacidad de utilizar sus herramientas económicas en apoyo de sus posiciones negociadoras.

Para los Empleados:

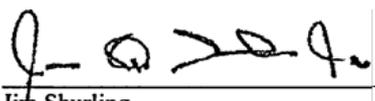

James P. Hoffa, presidente, TFSNNC

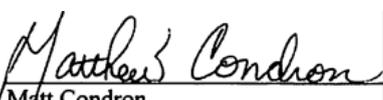

Rick Middleton, copresidente, TFSNNC


Stacy Murphy

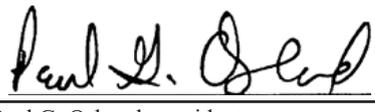

Jim Glimco

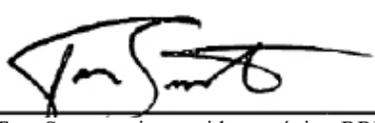

Tony Lepore


Jim Shurling


Matt Condon

Para los Empleados:


Paul G. Osband, presidente


Tom Secrest, vicepresidente sénior, RRHH y Relaciones Laborales