

**Collective Bargaining Agreement**

**By and between**

**Teamsters Local Union No. 542**



**LOCAL 542**

**And**

**Republic Services**



**December 1, 2021 – November 30, 2026**

**TEAMSTERS LOCAL UNION #542  
GENERAL TEAMSTERS**

4666 Mission Gorge Place  
San Diego, CA 92120  
Phone: 619-582-0542  
Fax: 619-582-0059

Web Address: [www.teamsters542.org](http://www.teamsters542.org)  
E-Mail Address: [Local@teamsters542.org](mailto:Local@teamsters542.org)

**Executive Board:**

Secretary-Treasurer: Jaime Vasquez  
President: Dwayne Garrett  
Vice-President: Mike West  
Recording Secretary: Lynda Linville  
Trustees: Jennie Vasquez  
Robert Moreno II  
Ed Swank

Union Representative: Cesar Silva 619-496-7583 [csilva@teamsters542.org](mailto:csilva@teamsters542.org)

Health & Welfare PacFed: 818-243-0222

Western Conference of Teamsters Pension: 866-648-6878

**NOTICE TO ALL MEMBERS**

IF YOU BECOME UNEMPLOYED IN THE JURISDICTION OF THE LOCAL UNION, YOU WILL BE ISSUED A WITHDRAWAL CARD, ON REQUEST, PROVIDING ALL DUES AND OTHER FINANCIAL OBLIGATIONS ARE PAID TO THE LOCAL UNION, INCLUDING THE DUES FOR THE MONTH IN WHICH THE WITHDRAWAL CARD IS EFFECTIVE.

IT IS THE MEMBER'S RESPONSIBILITY TO SUBMIT, IN WRITING, THAT HE/SHE IS LEAVING THEIR EMPLOYMENT. IT IS NOT THE RESPONSIBILITY OF THE LOCAL UNION OR YOUR EMPLOYER.

IF YOU ARE ON A DUES CHECK-OFF WITH YOUR COMPANY AND LEAVE FOR ANY REASON, AND YOUR DUES ARE NOT DEDUCTED, IT IS ALSO YOUR OBLIGATION AND RESPONSIBILITY TO KEEP YOUR DUES CURRENT OR REQUEST A WITHDRAWAL CARD FROM YOUR LOCAL UNION OFFICE.

EFFECTIVE IMMEDIATELY, PER ARTICLE XVII, SECTION 5-6 OF THE INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS CONSTITUTION, YOU MUST TAKE A WITHDRAWAL CARD BEFORE NINETY (90) DAYS OR GO SUSPENDED ON THE NINETY-FIRST (91ST) DAY.

PLEASE HELP US MAINTAIN YOUR MEMBERSHIP IN CURRENT AND GOOD STANDING, NOTIFY US IF YOU ARE NOT WORKING DUE TO LAYOFF, LEAVE OF ABSENCE, WORK INJURY, ETC.

YOU ALSO NEED TO NOTIFY US, ESPECIALLY, WHEN YOU RETURN TO WORK FROM THE PREVIOUSLY MENTIONED LEAVES.

REMEMBER, IT'S YOUR RESPONSIBILITY AND YOURS ONLY.

PLEASE CONTACT US AT 619-582-0542 SHOULD YOU HAVE ANY FURTHER QUESTIONS.

**Collective Bargaining Agreement**

**By and between**

**Allied Waste Systems, Inc. d/b/a Allied Waste Services of San Diego/Republic Services of San Diego and Allied Waste Services of Chula Vista/Republic Services of Chula Vista; Republic Services Environmental, LLC d/b/a Republic Services of San Diego/Dependable Disposal & Recycling  
And**

**Teamsters Local Union No. 542**

**Affiliated with The International Brotherhood of Teamsters**

**Effective: December 1, 2021 through November 30, 2026**

Allied Waste Services  
2021 – 2026 Agreement

This agreement is entered into by and between Allied Waste Systems, Inc. d/b/a Allied Waste Services of San Diego/Republic Services of San Diego and Allied Waste Services of Chula Vista/Republic Services of Chula Vista; Republic Services Environmental, LLC d/b/a Republic Services of San Diego/Dependable Disposal & Recycling, hereinafter referred to as the Employer or Company, and Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Local Union 542, Affiliated with the International Brotherhood of Teamsters, hereinafter referred to as the Union.

ARTICLE I  
COVERAGE OF AGREEMENT

This agreement shall have application to all employees within the classifications mentioned in Article V and any and all other employees employed within the territorial jurisdiction of the Local Union signatory to this agreement.

ARTICLE II  
RECOGNITION, UNION SHOP AND CHECK-OFF

A. RECOGNITION: The Employer recognizes the Union as the exclusive representative of the employees covered by this agreement for collective bargaining.

It shall be a condition of continued employment that all employees of the Employer covered by this agreement who are members of the Union in good standing on the effective date of this section shall remain members in good standing and those who are not members on the effective date of this section shall on the thirty-first (31<sup>st</sup>) day following such date, become and remain members in good standing in the Union. On and after the sixty-first (61<sup>st</sup>) day of employment an employee shall be deemed to be a regular employee.

The effective date of this clause shall be the date of execution or the effective date of this agreement, whichever shall be the later.

B. NEW EMPLOYEES: When new or additional employees are needed, the employer shall notify the Union of the number and classification of employees needed. The Union may nominate applicants for such jobs. The Employer shall choose between any nominees of

the Union and any other applicants on the basis of their qualifications for the job. No applicants will be preferred or discriminated against by the Employer or the Union because of membership or non-membership in the Union.

The Company recognizes the Union as the sole and exclusive representative for all Mechanic, Welders, Bin Repair and Painters, Drivers, Helpers and Laborers, employed at the Company's facility located at 881 Energy Way, Chula Vista, CA; 2731 Newton Ave, San Diego, CA; 7844 Armour St, San Diego, CA and 8364 Clairemont Mesa Blvd, San Diego, CA. All other employees, including office clerical, temporary employees, guards and supervisors as defined in the Act are not represented by the Union and are not part of the Bargaining Unit.

- C. NOTICE OF HIRE, RE-HIRE AND TERMINATION: The employer agrees to notify the Union of all terminations and hires or rehires within three (3) business days.
- D. SEVENTY-TWO HOUR NOTICE: The Union agrees that written notice shall be given to the Employer at least seventy-two (72) hours before any employee is to be removed from his employment by reason of his failure to obtain or maintain his membership in good standing in the Union.
- E. UNION DUES CHECK-OFF: Each employee subject to the provisions of this agreement, for whom a written authorization is provided, may authorize the Employer in writing to deduct union dues, initiation fee, re-initiation fee, and/or uniform assessments of the Local Union.

The Employer agrees to deduct from the pay of all employees covered by this agreement the dues, initiation fees, re-initiation fees, and/or uniform assessments of the Local Union having jurisdiction over such employees and agrees to remit to said Local Union all such deductions prior to the fifteenth (15<sup>th</sup>) day of each month for which the deduction is made.

The Union will indemnify and hold the Employer harmless from any claims, suits, grievances, attorneys' fees, or any other form of liability as a result of making payroll deductions for union dues, provided that the Employer shall notify the Union of any such claim within a reasonable period of time. Once the Union is notified, it shall have the right to defend the employer at the Union's expense. In the absence of notice by the Employer to the Union of such a claim, the Union shall have no liability.

ARTICLE III  
WORKING CONDITIONS

- A. The Wage rates and Classifications covered by this agreement are set forth in the schedules identified as Article V, attached hereto and made a part hereof.
- B. RATES OF PAY AND CONDITIONS NOT REDUCED BY THIS AGREEMENT: The Employer agrees that no employee member of the Union, who, prior to the date of this agreement was receiving more than the rate of wages designated in this agreement, or conditions better than those herein provided for the class of work in which he was engaged, shall suffer a reduction in the rate of wages or conditions of employment through the operation of, or because of the adoption of, this agreement; and, in addition, no employee will receive less than the general increases as negotiated, and provided in Article V of this agreement on the dates herein specified.
- C. WORK PERFORMED IN A HIGHER CLASSIFICATION: When an employee is requested to do work in a higher rated classification, he shall receive the higher rate of pay for the entire day in which such work is performed. When an employee is directed to work in a lower classification, he shall receive his regular rate of pay for the entire day in which such work is performed.
- D. WORK ASSIGNMENTS: The Employer agrees to respect the jurisdiction rules of the Union and shall not direct or require their employees or persons other than the employees in the bargaining units here involved to perform work which is recognized as the work of the employees in said units except in cases of emergency or training or the use of temporaries as provided in Article XIII.
- E. PAYROLL CHECK: Upon the request of the Union on behalf of an employee whose time or pay is questioned. The Employer agrees to submit the payroll records of such employee for an on-the-premises audit by an agent of the Union. Upon request of the Union, the Employer will provide a copy of a seniority list to include Employee's Name, Classification, Date of Hire, and Rate of Pay. TIME CLOCK: The Employer shall install and maintain a time clock or remote electronic clocking in system at all times, for the purpose of computing all hours worked.

- F. SAFETY AND HEALTH: The Employer shall make reasonable provisions for the safety and health of its employees during the hours of their employment. All protective devices, wearing apparel, and other equipment necessary to properly protect employees from injury shall be provided for and the cost assumed by the Employer. Use of such equipment shall become a condition of employment. The Employer shall not require employees to take out on the streets or highways any vehicle that is not in safe operating condition or equipped with the safety appliances prescribed by law. It shall not be a violation of this agreement where employees refuse to operate such equipment, until such equipment has been approved as being safe by the maintenance or mechanical department. Employees shall immediately, or at the end of their shift, report all defects of equipment. Such reports shall be made in multiple copies, one (1) copy to be retained by the employee. The Employer shall not ask or require any employee to work with or take out equipment that has been reported by any other employee as being in an unsafe operating condition, until same has been approved as being safe by the maintenance or mechanical department.
- G. UNIFORMS & WORK BOOTS: The Company shall furnish each employee eleven (11) sets of uniforms upon completion of probation of New Hires and all current Employees upon ratification of this Agreement. The Employer will launder uniforms on a weekly basis. Employees must return all uniforms upon termination of employment. The company will provide one (1) pair of boots per year under the Company voucher program or reimbursement up to two hundred and thirty-five dollars (\$235.00) per year.
- H. UNION BULLETIN BOARD: The Employer agrees to provide a locked bulletin board at each facility. The Company will make a reasonable effort to not obstruct the Bulletin Board. Postings by the Union on such board shall be confined to official business of the Union.
- I. Authorized agents of the Union shall have access to the Employer's establishment during working hours for the purpose of adjusting disputes, investigating working conditions, collection of dues, and ascertaining that the agreement is being adhered to. Union agents will not interfere with work while on Employer property. Authorized Agents must give the Employer reasonable notice by way of phone call or text to the GM, Operations Manager of the facility, or the Human Resources Manager prior to visiting a facility. The agent must notify a Supervisor upon arrival and observe all safety and attire requirements.

ARTICLE IV  
WORK WEEK – WORKING HOURS AND OVERTIME

- A. Exclusive of meal period for each work day, the work week shall consist of six (6) work days, Monday through Saturday. One and one-half (1½) times the regular hourly rate of pay shall be paid all employees for all hours worked in excess of eight (8) hours a day or forty (40) hours in a work week. All employees shall be paid one and one-half (1½) times their regular hourly rate of pay for all hours worked on Sundays.

All regular employees reporting as directed and available shall be guaranteed eight (8) hours of work per work day.

MINIMUM DAY. Extra employees called and reporting for work shall be guaranteed a minimum of four (4) consecutive hours of work or pay in lieu thereof, at their regular hourly rate of pay as set forth in Article V of this agreement.

- B. TIME WORKED: All employees covered by this agreement shall be paid for all time spent in service of the Employer. Rates of pay provided for by this agreement shall be minimums. Time shall be computed from the time that the employee is ordered to report to work and registers in until he is effectively released from duty. All time lost due to delays as a result of overloads or certificate violations involving Federal, State, or City Regulations, which occur through no fault of the driver, shall be paid for exclusive of meal periods. Each meal period shall not exceed one (1) hour and no less than thirty (30) minutes.

STARTING TIME: The employer shall designate a permanent starting time for each employee.



ARTICLE V  
WAGE RATE

The hourly wage rates of pay for the various classifications of work covered by this agreement shall be as follows:

	\$1.90	\$ .50	\$ .50	\$ .50	\$1.50
	<u>12/1/21</u>	<u>12/1/22</u>	<u>12/1/23</u>	<u>12/1/24</u>	<u>12/1/25</u>
Mechanic Tech A	\$33.50	\$34.00	\$34.50	\$35.00	\$36.50
Mechanic Tech B	\$31.50	\$32.00	\$32.50	\$33.00	\$34.50
Mechanic Tech C	\$29.50	\$30.00	\$30.50	\$31.00	\$32.50
Mechanic Trainee	\$22.90	\$23.40	\$23.90	\$24.40	\$25.90
Welder (Mobile and Maintenance Shop)	\$26.40	\$26.90	\$27.40	\$27.90	\$29.40
Welder (Container Shop, Bin Repair)	\$24.90	\$25.40	\$25.90	\$26.40	\$27.90
Painter	\$22.90	\$23.40	\$23.90	\$24.40	\$25.90
Relief Driver (Min 4 Relief Drivers)	\$28.65	\$29.15	\$29.65	\$30.15	\$31.65
Driver	\$26.50	\$27.00	\$27.50	\$28.00	\$29.50
Helper I (without CDL)	\$21.00	\$21.50	\$22.00	\$22.50	\$24.00
Helper II (with CDL)	\$22.30	\$22.80	\$23.30	\$23.80	\$25.30
Laborer (Janitor & Truck Washer)	\$20.75	\$21.25	\$21.75	\$22.25	\$23.75

Each December for the term of the Agreement - All Employees will move to the wage rate of pay per job classification or a fifty cent (\$.50) increase whichever is greater.

NO Employee will have a reduction of Wage Rate due to Negotiated Wages.

Second and Third Shift differential, fifty cents (\$.50) per hour.

Positions requiring CDL Class A - \$1.50 per hour above Driver rate while operating a vehicle that mandates Class A License.

Diversions of wages to Pension - A maximum of twenty-five cents (\$.25) per year diversion of money from base pay to pension will be allowed only under the following terms: (a) The Union must notify the Company of any diversion within thirty (30) days of the ratification of this Agreement or thirty (30) days prior to the effective date of any contractual wage increase; (b) any diversion in the first year of the contract will be effective thirty (30) days after the Union gives notice, and, in subsequent years, on the effective date of any contractual wage increase; (c) if the Union does not notify the Company during these periods, the right to defer will be lost until the next deferral period; (d) the diversion can only be done if approved by a majority of the relevant Pension Unit.

#### HELPER I

Upon obtaining a commercial driver license permit, the wage rate is to increase twenty-five cents (\$.25). Employee to receive, Helper II wage rate, providing individual meets following requirements:

1. Valid Commercial Driver's License.
2. Clean DMV record.
3. Excellent attendance record.
4. Ability to drive equipment required.

Mechanics will receive \$150.00 per quarter for use of their tools, with a total of \$600 per year.

#### ARTICLE VI HOLIDAYS

The holidays set forth below are recognized by the employer during the terms of this agreement as follows:

NEW YEAR'S DAY	LABOR DAY
MARTIN LUTHER KING, JR	THANKSGIVING
MEMORIAL DAY	CHRISTIMAS DAY
INDEPENDENCE DAY	*1 FLOATING HOLIDAYS

\*Floating holidays will be approved on a first come first serve basis at the individual's discretion and management approval. Unused floating holidays will be paid out annually in December.

If any of the above holidays should fall on Sunday, the Monday following shall be considered a legal holiday.

All eligible regular, full-time employees shall be paid for the holidays recognized by the company, provided they have fulfilled all of the following conditions:

1. Be a regular full-time employee who has been on the payroll of the company for a period of sixty (60) continuous days.
2. If scheduled to work the holiday, must work the holiday scheduled.
3. Must work the full assigned scheduled work day immediately preceding the holiday
4. Must work the full assigned scheduled work day immediately following the holiday.
5. Paragraph 2, 3, and 4 above do not apply when an employee is excused from work by the Employer.

Any regular full-time employee scheduled to work on the holiday and who does not report as scheduled for work on the holiday will not be paid holiday pay.

Any regular full-time employee scheduled work on a holiday and who does not complete the assigned work holiday schedule, due to his own volition, will not be paid holiday pay, but will be paid two (2) times his/her regular straight time hourly rate of pay only for the hours actually worked on the holiday.

When no work is performed on a recognized holiday, eligible regular full-time employees shall be paid for such recognized holiday on the basis of eight (8) hours pay at the eligible employee's regular straight-time hourly rate of pay.

## ARTICLE VII VACATION

- A. Employees covered by this agreement who have completed one (1) year of service with the employer shall receive one (1) week vacation with pay.

- B. Employees who have completed two (2) years of service with the employer shall receive two (2) weeks vacation with pay.
- C. Employees who have completed eight (8) years of service with the employer shall receive three (3) weeks vacation with pay.
- D. Employees who have completed fifteen (15) years of service with the employer shall receive four (4) weeks vacation with pay.

Employees with over twenty (20) years or more select first, for all allowable vacations. Any employee with less than twenty (20) years will select up to two (2) weeks based on seniority. All other remaining vacation time will be scheduled only after all other employees have selected their two (2) weeks.

- E. Employees will receive vacation allotments on January 1st of each year. Vacation pay will be fifty-two (52) hour week at straight time rate of pay for each week of vacation earned. Unused vacation will be paid out annually in December.
- F. The employee may take time off for a vacation, however, the time to be taken off shall be mutually agreed upon in advance by the Employer and the employee.
- G. Upon request, on a form provided by the Company, an employee shall receive his vacation pay when he leaves on his vacation.
- H. An employee who quits or who is discharged before the completion of any full year of employment, shall be entitled to a pro-rated vacation pay allowance upon severance of employment, computed upon the same formula he would have received had he completed such year of employment; provided, however, that upon termination of employment for any reason the terminated employee shall not be entitled to such pro-rated vacation pay until he has completed the first six (6) months of employment. Pro-rated vacation pay shall be paid with final check upon severance of employment.
- I. Laid off employees who are qualified to receive pro-rated vacation pay at time of lay-off, shall have the option of collecting accumulated pro-rated vacation pay for the portion the employment year worked at the end of thirty (30) days following date of such lay-off. Lay-off status of more than thirty (30) days duration shall not be counted in qualification for future vacation benefits should such laid off employee later be recalled and returned to

work. Should such laid off Employee, however, be recalled and returned to work within one hundred and twenty (120) days of the date of such lay-off, all time accumulated prior to date of lay-off shall be used in establishing qualifications for future vacation benefits.

- J. Employees will stop accruing vacation benefits while absent from work due to sickness, injury or other reasons after ninety (90) days of absence.

ARTICLE VIII  
SENIORITY AND LAY-OFFS

A. For the purpose of this contract, seniority is defined as the length of continuous service with the Employer dating from the regular employee's last date of hire within the bargaining unit at its 8364 Clairemont Mesa Blvd, San Diego, CA 92111, 881 Energy Way, Chula Vista, CA 91911, 2731 Newton Ave, San Diego, CA 92113 or 7844 Armour St, San Diego, CA 92111 facilities. The Company may elect to grant employees who transfer into the facilities seniority for other purposes such as vacation and sick days. A regular employee is defined as an employee who has completed sixty (60) continuous calendar days of employment. Probation may be extended by mutual agreement between the Company and the Union.

B. In all cases of layoff and recall from layoff, seniority among regular employees within the department and job classification affected will govern where it is determined by the Employer that the relative skill, ability, and qualifications to perform the work are substantially equal. The Employer's determination shall be subject to the grievance and arbitration procedure.

C. In all cases of promotions within the bargaining unit, shift preference where openings occur, transfer among employees where openings occur and preference of route where openings occur seniority among regular employees within the department and job classification affected will govern where it is determined by the Employer that the relative skill, ability, and qualifications to perform the work are substantially equal. For all of the instances mentioned under this paragraph, the Employer will post any openings for a period of seven (7) calendar days immediately after an opening occurs. The posting will provide all pertinent information of the job with space available for all interested employees be able to write their name.

D. Seniority will be lost for any of the following reasons:

1. Discharge for just cause.
2. Voluntary quit.

F. Disciplinary suspensions will be no longer than five (5) days.

ARTICLE X  
GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- A. The parties hereto recognize and agree that industrial peace is to be desired at all times in the area covered by this Agreement. To that end, it is agreed that for the purpose of adjusting differences, misunderstandings, disputes, or controversies arising supplemental hereto, and should be handled in the following manner:
1. Grievances shall be limited to disputes arising as to the meaning or application of any provisions set forth in this Agreement. Any employee who believes he has a grievance may present it orally to his supervisor for adjustment with or without his Union representative. No grievance will be recognized by the Employer until such presentation has been made. If the grievance is not settled by this procedure, and the employee wishes to carry it further, he must file his grievance in writing with the Union no later than ten (10) calendar days following the event giving rise to his grievance. The parties hereto shall exercise every amicable means to settle or adjust such grievance. The Union must file a grievance with the Employer within ten (10) calendar days of the event giving rise to the grievance, or the grievance is considered closed.
  2. In the event failure to accomplish this settlement or adjustment of such grievances of the above procedure within ten (10) calendar days after the date the grievance is filed with the Employer, the matter may be referred to arbitration by a written notice by either party to the other party. The parties shall try to agree upon an Arbitrator no later than ten (10) calendar days from the date of such notice. If no agreement is reached within the ten (10) calendar day period, an Arbitrator shall be selected from a list of seven (7) Arbitrators submitted by the Federal Mediation and Conciliation Service, by alternate striking of names until one (1) name remains.
  3. The Arbitrator shall have no power to alter, amend, change, or to subtract from any of the terms of this Agreement, but shall determine only whether or not there has been a violation of this Agreement in respect of alleged grievance. The decision of the Arbitrator shall be based solely upon the evidence and arguments presented to him by the respective

3. Retirement.
4. Failure to report to work within three (3) working days after recall.
5. Absence from work due to non-job-related illness or non-job-related injury in excess of ninety (90) days.
6. Layoff in excess of ninety (90) days.

ARTICLE IX  
DISCIPLINE

- A. DISCHARGE: It is mutually agreed that the Employer reserves the right to discharge any employee for sufficient and proper cause, provided, however, that no employee shall be discharged or discriminated against for upholding union principles, and taking part in normal Union activities. In addition, any employee who works under the instructions of the Union or who serves on a committee shall not be discriminated against or lose his position for this reason. The Union shall have the right to investigate the discharge of any employee and may protest any discharge believed by the union to be unjustified.
- B. PROTEST: Any such protest shall be presented by the Union to the Employer within ten (10) days after such discharge. Thereupon the matter shall be investigated by both parties. Should the parties disagree upon a settlement of the particular case, the matter shall then be submitted to arbitration as provide for under Article X of this Agreement.
- C. Disciplinary consultations will be cumulative within two (2) separate lines of discipline:  
1) Attendance and 2) General work rules to include safety and accidents. When the Company deems it appropriate, it will follow progressive disciplinary steps as follows: Verbal, Written, Final Written and/or Suspension, and Termination.
- D. The Employer will review and discipline Employees involved in an accident on a case-by-case basis (accident by accident).
- E. Warning notices, as herein provided, shall not remain in effect for a period of more than twelve (12) months from the date of said warning notice. Warning notices must be issued within ten (10) working days (days employee actually worked) after the discovery of the violation, in order for it to be valid. The parties may agree to extend the timeline beyond ten (10) days to allow for a thorough investigation. Warning letters shall be specific, not general, in nature as to the alleged violation (i.e., date, place, and nature of violation).

parties in the presence of each other. The decision of the Arbitrator within the limits herein prescribed shall be final and binding upon the parties to the dispute. Costs of the Arbitrator shall be shared equally by the parties. Wages not subject to Arbitration.

ARTICLE XI  
PROTECTION OF RIGHTS

It shall not be a violation of this Agreement, and it shall not be cause for discharge or disciplinary action, in the event an employee refuses to enter upon any property involved in a primary labor dispute, or refuses to go through or work behind any primary picket line, of unions party to this Agreement, and including primary picket lines at the Employer's place of business. It shall not be a violation of this Agreement, and it shall not be cause for discharge or disciplinary action, if any employee refuses to perform any services which his Employer undertakes to perform as an ally of an Employer or person whose employees are on strike, and which service but for such strike, would be performed by the employees of the Employer or person on strike.

ARTICLE XII  
LEAVE OF ABSENCE

- A. Any employee desiring leave of absence from his employment shall secure written permission from the Employer. The maximum leave of absence shall be for ninety (90) days and may be extended for like periods. Permission for same must be secured from the Employer with a copy sent to the Union.
  
- B. During the period of absence, the employee shall not engage in gainful employment unless mutually agreed to between the Employer and the employee. Failure to comply with this provision shall result in the complete loss of seniority rights or termination for the employee involved. Inability to work because of proven sickness or injury shall not result in loss of seniority rights.



ARTICLE XIII  
SUBCONTRACTING

The parties agree that, on occasion, a circumstance might arise in which the Employer may need to supplement its workforce with Temporary Employees or utilize a Subcontractor. No member of the Bargaining Unit will suffer a reduction of work or wages due to the use of Temporary Employees.

For instances where the Employer needs to subcontract work, the Employer will utilize a provider that pays at least the minimum wage scale for the classification of similar work in this agreement.

The parties agree that the use of Temporary Driver Helpers will be limited to no more than five (5) in the San Diego County Area and will be used for no more than two (2) weeks after the Temporary Driver Helper is assigned. The Employer will notify the Union of the use of Temporary Employees.

ARTICLE XIV  
SICK LEAVE

SECTION 1. All employees shall be entitled to sick leave pay at the rate of five (5) days per year.

SECTION 2. Sick leave shall be payable beginning with the first (1<sup>st</sup>) day of illness. No proof of such illness is required for the first (1<sup>st</sup>) day of illness. No proof of such illness is required for the first (1<sup>st</sup>) day off; however, justification of such absence may be required for those absences before and/or after a weekend/holiday, in order to qualify for pay.

SECTION 3. New employees who have not been in the Company's employ for at least sixty (60) days shall not be eligible for sick leave pay.

SECTION 4. Employees who quit or who are terminated for good cause, shall not receive all unused sick leave pay

SECTION 5. All employees shall receive all unused sick leave in December.

ARTICLE XV  
SUCCESSOR

The Employer agrees to give notice of the existence of this Agreement to any purchaser, transferee, leasee, or assignee, and to notify the union in writing at least sixty (60) days prior to the effective date of any such action.

ARTICLE XVI  
HEALTH AND WELFARE

A. HEALTH and WELFARE:

Coverage shall be provided under the Teamsters Sanitation Industry Trust Fund.

The parties here to agree to accept and execute such "Acceptance of Trust Documents" as may be required for participation in the Trust, and such payments shall be made in accordance with the provisions established by the Joint Board of Trustees.

New employees shall become eligible for benefits on the first of the month following two (2) consecutive months in which they have worked a minimum of eighty (80) hours. The employer shall make payments on all employees who have worked or were compensated for eighty (80) hours in the previous month.

B. WELFARE CONTRIBUTIONS:

Upon ratification, based on hours worked or paid for in the preceding month and continuing each month for the duration of the agreement, or any further extension thereof, the Employer agrees to make monthly contributions as specified below to the Teamsters Sanitation Industry Trust Fund for each employee who works or is paid for eighty (80) hours or more.

Contributions shall be paid by the 1<sup>st</sup> of the month following the month in which they are earned.

1. The Employer agrees to pay the amount set forth below for each employee. The benefit package includes Medical, Dental, Vision, Prescription Drug, Chiropractic Care and Life Insurance in the amount of \$25,000.00.

KAISER WITH HMO DENTAL COVERAGE:	\$1,395.00
KAISER WITH PPO DENTAL COVERAGE:	\$1,448.00
BLUESHIELD WITH HMO DENTAL COVERAGE:	\$1,832.00
BLUESHIELD WITH PPO DENTAL COVERAGE:	\$1,885.00

SIMSA WITH HMO DENTAL:

\$755.50

In each year of the agreement, should the increase to the cost of the plan be more than five percent (5%), the amount above five percent (5%) will be borne solely by the Employee through payroll deduction.

Effective upon ratification, the Employee co-pay will be 15% of the cost of the Plan, deducted on a weekly basis.

- C. If an employee is absent because of illness or off-the-job injury and notifies the employer of such absence, the Employer shall continue to make the required contribution for a period of three (3) months after contribution before active employment ceases. If an employee is injured on the job, the Employer shall continue to pay the required contributions until such employee returns to work; however, such contribution shall not be paid for a period of more than twelve (12) months beginning with the first month after contribution before active employment ceases. If an employee is granted a leave of absence, the Employer shall collect from said employee, prior to the leave of absence being effective, sufficient monies to pay the required contributions into the Health and Welfare Fund during the period of absence. However, the acceptance of such monies and the level of benefits provided shall be at the sole discretion of the Board of Trustees.
- D. The parties shall have the right to re-open the provisions of this Article to negotiate new insurance language and cost sharing to the extent a party believes changes are or will be needed to comply with the Affordable Care Act, its regulations or other federal, state or local health care reform legislation; or to avoid or minimize fees (including but not limited to the employer shared responsibility assessable payment), fines, taxes, the implementation of Cadillac taxes (a.k.a. the excise tax on high cost employer-sponsored health coverage), assessments, Fund charges or contribution increases beyond those expressly in the contract, or penalties regarding the provision of insurance coverage. The parties shall commence negotiations within thirty (30) days upon receipt of said notice and continue for up to sixty (60) days. Should no agreement be reached, the parties shall have the right to take any legal or economic action they deem necessary.

ARTICLE XVII  
PENSION PLAN

Effective December 1, 2021, Employer agrees to continue to make contributions in the amount of two dollars and twenty-five cents (\$2.25) per hour for each hour worked or paid to the employees in all classifications covered by this Agreement, up to a cap of forty (40) hours per week, up to two thousand eighty (2,080) hours per year.

Effective December 1, 2022, Employer agrees to continue to make contributions in the amount of two dollars and thirty-five cents (\$2.35) per hour for each hour worked or paid to the employees in all classifications covered by this Agreement, up to a cap of forty (40) hours per week, up to two thousand eighty (2080) hours per year.

Effective December 1, 2023 Employer agrees to continue to make contributions in the amount of two dollars and forty-five cents (\$2.45) per hour for each hour worked or paid to the employees in all classifications covered by this Agreement, up to a cap of forty (40) hours per week, up to two thousand eighty (2080) hours per year.

Effective December 1, 2024, Employer agrees to continue to make contributions in the amount of two dollars and fifty-five cents (\$2.55) per hour for each hour worked or paid to the employees in all classifications covered by this Agreement, up to a cap of forty (40) hours per week, up to two thousand eighty (2080) hours per year.

Effective December 1, 2025 Employer agrees to continue to make contributions in the amount of two dollars and sixty-five cents (\$2.65) per hour for each hour worked or paid to the employees in all classifications covered by this Agreement, up to a cap of forty (40) hours per week, up to two thousand eighty (2080) hours per year.

The contribution to provide for PEER/84 will not be taken into consideration for benefit accrual purposes under the Pension Plan. The additional contribution for the PEER/84 must, at all times, be 6.5% of the basic contribution and cannot be decreased or discontinued at any time.

Pension contributions shall be made on all individuals performing the work of the Bargaining Unit.

The Employer and the Union agree to execute the necessary Trust documents required by the trustees of the Western Conference of Teamsters Pension Trust as a condition of participation in such Trust.

The Employer hereby accepts, ratifies and becomes bound by the terms of that certain Agreement and declaration of Trust executed April 26, 1955, as amended, and as it shall be amended, the same as though he were signatory thereto.

If during the term of this Agreement, the Employer is legally required to increase its contributions to the Pension Plan over that required therein or the aggregate effect requires additional contributions due directly or indirectly to any law, regulation or rule, including the Pension Protection Act of 2006 and any successor legislation, then beginning the effective date of the higher contributions, until the date the additional contribution rate ceases, the Employer shall be entitled to reduce the wage rate as set forth in the Agreement by the amount of the additional Employer contribution rate to the Pension Plan.

#### TAP LANGUAGE

For Temporary employees hired or utilized for the first time on or after April 2, 2019, the Employer shall pay an hourly contribution rate of ten cents (\$0.10) (including PEER/84) during the initial period of utilization, but in no case for a period longer than 90 calendar days from an employee's first date of utilization in the performance of bargaining unit work. Contributions shall be made on the same basis as set forth in this Article of the Agreement. When a temporary employee that is utilized longer than 90 calendar days from the employee's first date of hire the Employer will increase the contribution to the full contractual rate per hour on the 91st day.

#### ARTICLE XVIII STEWARD CLAUSE

There shall be two (2) Shop Stewards and one (1) Alternate in the San Diego Facility, two (2) Shop Stewards and one (1) Alternate in the Chula Vista Facility, one (1) Shop Steward in the Newton Facility and one (1) Shop Steward in Container Repair Facility, who shall be members in good standing in the Union. (He shall be appointed by the Business Representative of the Union). In addition to his regular work, it will be the duty of the steward to see that only members in good standing with the Union are employed and have the proper work clearance.

He shall promptly report all disputes or grievances to an Employer Representative. The steward shall be allowed sufficient time to perform his duties during working hours, not to exceed one-half (½) hour in any one (1) day. The Employer shall notify the Union Representative in all cases of a discharge of Shop Steward. The Union shall notify the Company of any change in the status of a Shop Steward.

ARTICLE XIX  
FUNERAL LEAVE

Leave for all employees shall be provided for the purpose of arranging for and attending the funeral of a member of the employee's immediate family. Pay for such leave shall be at the straight-time rate for the hours scheduled for each workday lost because of such absence to a maximum of three (3) days for funerals. Upon request, the employee may be granted an additional two (2) days leave without pay at the Employer's discretion. Verification of time required for such paid leave shall be supplied to the Employer by the employees, if requested. Immediate family shall be defined as the employee's Spouse, Child, Mother, Father, Brother, Sister, Grandparents, Grandchildren or Father, Mother, Brother, and Sister In-laws.

ARTICLE XX  
NO STRIKE OR LOCKOUT

During the term of this Agreement, or any extension of this Agreement, the Company shall not lock out the employees covered by this Agreement, and no strike shall be caused or sanctioned by the Union or its members, and neither the Union nor any of its members or representative, nor any employee, shall call, cause, authorize, ratify, or engage in any sit-down, stay-in, or other strike, picketing, walkout, slowdown, or work stoppage, or any other interference with production or stoppage of work.

ARTICLE XXI  
MANAGEMENT RIGHTS

The Management of the Employer, direction of the working forces and of the affairs of the Company, selection of employees for promotion to supervisory or other salaried positions, determination of reasonable standards of efficiency in plant operations, determination of production methods and processes, and issuance change and enforcement of management rules not in conflict with any other provisions of this Agreement shall be vested exclusively in management.

Management will have the right to maintain a Drug and Alcohol Program.

The parties agree and understand that current and future technology will be needed to meet customer, operational, and competitive demands. As a result, the parties further agree that the Company may, at its discretion, install in its vehicles or facilities, institute and implement any technological observation or other management tool system that it deems appropriate in furtherance of its business. The Company may use any and all data collected through the use of technology or equipment installed pursuant to this section for any lawful purpose. Such data will be used for training, coaching and may be considered along with other physical, written, and/or other evidence in conducting investigations. No Employee may be disciplined and/or discharged based solely upon information received from Employer-installed current or future technology.

ARTICLE XXII  
COMPLETE AGREEMENT AND WAIVER

The terms set forth in this Agreement constitute the complete and entire agreement between the Company and the Union. The parties acknowledge that during the negotiations which resulted in this agreement each had the unlimited right and opportunity to make demands and proposals with respect to any subject or matter not removed by law from the area of collective bargaining and that the understandings and agreements arrived at by the parties after the exercise of that right and opportunity are set forth in this Agreement. Therefore, the Company and the Union, for the life of this Agreement, each voluntarily and unqualifiedly waive the right, and each agrees that the other shall not be obligated, to bargain collectively with respect to any subject or matter referred to or covered in this Agreement, or to any subject or matter which the parties could have known of by reasonable diligence.

ARTICLE XXIII  
D.R.I.V.E AUTHORIZATION AND DEDUCTION

The Employer agrees to deduct from the paycheck of all Employees covered by this Agreement, voluntary contributions to D.R.I.V.E.

D.R.I.V.E shall notify the Employer of the amounts designated by each contributing Employee that are to be deducted from his/her paycheck on a weekly basis for all weeks worked. The phrase "weeks worked" excludes any week other than a week in which an Employee earned a wage. The Employer shall transmit to D.R.I.V.E National Headquarters on a monthly basis, in

one check the total amount deducted along with the name of each Employee on whose behalf a deduction is made, the Employee's social security number and the amount deducted from the Employee's paycheck.

ARTICLE XXIV  
DURATION

This Agreement shall remain in full force and effect from December 1, 2021, to and including November 30, 2026, and from year to year thereafter, unless either party gives written notice of at least sixty (60) days prior to the expiration date, of a desire to modify or terminate the Agreement.

Allied Waste Services, Inc. d/b/a  
Allied Waste Services of San Diego//  
Republic Services of San Diego/  
Republic Services of San Diego and  
Allied Waste Services of Chula Vista/  
Republic Services of Chula Vista, and  
Republic Services Environmental, LLC  
d/b/a Republic Services of San Diego/Dependable Disposal  
& Recycling

Teamsters, Chauffeurs,  
Warehousemen and Helpers  
4666 Mission Gorge Place  
San Diego, CA 92120

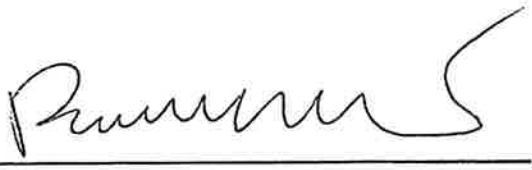
8364 Clairemont Mesa Blvd  
San Diego, CA 92121

881 Energy Way  
Chula Vista, CA 91911

7844 Armour Street  
San Diego, CA 92111

2731 Newton Avenue  
San Diego, CA 92101



BY: 

**Darrell Reno**  
**Director of Operations**

BY: 

**Nicole J. Moreno**  
**Business Representative**

# Contrato Colectivo de Negociaciones

Por y entre

Teamsters Local Union No. 542



Y

Republic Services



1 de diciembre, 2021 – 30 de noviembre, 2026

**TEAMSTERS LOCAL UNION #542  
GENERAL TEAMSTERS**

4666 Mission Gorge Place  
San Diego, CA 92120  
Phone: 619-582-0542  
Fax: 619-582-0059

Web Address: [www.teamsters542.org](http://www.teamsters542.org)  
E-Mail Address: [Local@teamsters542.org](mailto:Local@teamsters542.org)

**Executive Board:**

Secretary-Treasurer: Jaime Vasquez  
President: Dwayne Garrett  
Vice-President: Mike West  
Recording Secretary: Lynda Linville  
Trustees: Jennie Vasquez  
Robert Moreno II  
Ed Swank

Union Representative: Cesar Silva 619-496-7583 [csilva@teamsters542.org](mailto:csilva@teamsters542.org)

Health & Welfare PacFed: 818-243-0222

Western Conference of Teamsters Pension: 866-648-6878

**NOTICE TO ALL MEMBERS**

IF YOU BECOME UNEMPLOYED IN THE JURISDICTION OF THE LOCAL UNION, YOU WILL BE ISSUED A WITHDRAWAL CARD, ON REQUEST, PROVIDING ALL DUES AND OTHER FINANCIAL OBLIGATIONS ARE PAID TO THE LOCAL UNION, INCLUDING THE DUES FOR THE MONTH IN WHICH THE WITHDRAWAL CARD IS EFFECTIVE.

IT IS THE MEMBER'S RESPONSIBILITY TO SUBMIT, IN WRITING, THAT HE/SHE IS LEAVING THEIR EMPLOYMENT. IT IS NOT THE RESPONSIBILITY OF THE LOCAL UNION OR YOUR EMPLOYER.

IF YOU ARE ON A DUES CHECK-OFF WITH YOUR COMPANY AND LEAVE FOR ANY REASON, AND YOUR DUES ARE NOT DEDUCTED, IT IS ALSO YOUR OBLIGATION AND RESPONSIBILITY TO KEEP YOUR DUES CURRENT OR REQUEST A WITHDRAWAL CARD FROM YOUR LOCAL UNION OFFICE.

EFFECTIVE IMMEDIATELY, PER ARTICLE XVII, SECTION 5-6 OF THE INTERNATIONAL BROTHERHOOD OF TEAMSTERS CONSTITUTION, YOU MUST TAKE A WITHDRAWAL CARD BEFORE NINETY (90) DAYS OR GO SUSPENDED ON THE NINETY-FIRST (91ST) DAY.

PLEASE HELP US MAINTAIN YOUR MEMBERSHIP IN CURRENT AND GOOD STANDING, NOTIFY US IF YOU ARE NOT WORKING DUE TO LAYOFF, LEAVE OF ABSENCE, WORK INJURY, ETC.

YOU ALSO NEED TO NOTIFY US, ESPECIALLY, WHEN YOU RETURN TO WORK FROM THE PREVIOUSLY MENTIONED LEAVES.

REMEMBER, IT'S YOUR RESPONSIBILITY AND YOURS ONLY.

PLEASE CONTACT US AT 619-582-0542 SHOULD YOU HAVE ANY FURTHER QUESTIONS.

# Contrato Colectivo de Negociaciones

por y entre

Allied Waste Systems, Inc. d/b/a  
Allied Waste Services of San Diego// Republic  
Services of San Diego and Allied Waste Services  
of Chula Vista/Republic Service of Chula Vista;  
Republic Services Environmental, LLC d/b/a  
Republic Services of San Diego/Dependable  
Disposal & Recycling

y

Unión de los Teamsters Local N° 542

Afiliada a la

La Hermandad Internacional de los Teamsters

Efectivo: 1 de diciembre de 2021 hasta el 30 de noviembre de 2026

Acuerdo 2021-2026  
Allied Waste Systems

Índice de contenido

	<u>Artículo</u>	<u>Página</u>
Cobertura del Acuerdo	I	2
Reconocimiento, Grupo de Unión y Deducciones	II	2
Condiciones de Trabajo	III	3
Semana de Trabajo, Horas de Trabajo y Horas Extras	IV	5
Tasa Salarial	V	6
Días de Fiesta	VI	7
Vacaciones	VII	8
Antigüedad y Descansos	VIII	10
Disciplina	IX	10
Procedimiento de Agravio y Arbitraje	X	11
Protección de Derechos	XI	12
Permiso de Ausencia	XII	12
Subcontratación	XIII	13
Licencia por Enfermedad	XIV	13
Sucesor	XV	14
Salud y Bienestar	XVI	14
Plan de Pensiones	XVII	15
Cláusula de Delegados de la Unión	XVIII	17
Licencia Funeral	XIX	17
No Huelga o Cierre de Puertas Patronal	XX	17
Derechos de Gerencia	XXI	17
Renuncia y Acuerdo Completo	XXII	18
D.R.I.V.E. Autorización y Deducción	XXIII	18
Duración	XXIV	19

Allied Waste Systems

Acuerdo 2021-2026

Este acuerdo se celebra por y entre Allied Waste Systems, Inc. Haciendo negocio como Allied Waste Services de San Diego/Republic Services de San Diego y Allied Waste Services de Chula Vista/Republic Services de Chula Vista; Republic Services Environmental, LLC haciendo negocio como Republic Services de San Diego/Dependable Disposal & Recycling, en adelante denominado como el empleador o compañía y Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Local Union 542, afiliado a la Hermandad Internacional de los Teamsters, en adelante denominado como la Unión.

**ARTÍCULO I**  
**COBERTURA DEL ACUERDO**

Este acuerdo tendrá aplicación para todos los empleados dentro de las clasificaciones mencionadas en el artículo V y todos y cada uno de los empleados empleado dentro de la jurisdicción territorial del Local de la Unión firmante de este acuerdo.

**ARTÍCULO II**  
**RECONOCIMIENTO, GRUPO DE UNIÓN Y DEDUCCIONES**

- A. **RECONOCIMIENTO**: el empleador reconoce la Unión como representante exclusivo de los empleados cubiertos por este acuerdo para la negociación colectiva.

Será una condición de empleo continuo que todos los empleados del empleador cubiertos por este acuerdo sean miembros de la Unión en buen estado en la fecha de vigencia de esta sección continuarán siendo miembros en buen estado y quienes no son miembros en la fecha efectiva de esta sección deberán, en el día treinta y uno (31<sup>st</sup>) después de dicha fecha, convertirse y permanecer como miembros en buen estado de la Unión. En y después del sexagésimo primer (61<sup>st</sup>) día de empleo, un empleado se considerará como un empleado regular.

La fecha de vigencia de la presente cláusula será la fecha de ejecución o la fecha de vigencia de este acuerdo, cualquiera que sea la última.

- B. **NUEVOS EMPLEADOS**: Cuando se necesiten empleados nuevos o adicionales, el empleador deberá notificar a la Unión del número y clasificación de los empleados necesarios. La Unión podrá nominar aplicantes para tales trabajos. El empleador deberá escoger entre cualesquier candidatos de la Unión y cualesquier otros aspirantes basándose en sus aptitudes para el trabajo. Ninguno de los solicitantes será preferidos o discriminados por el empleador o por la Unión debido a la membresía o no membresía a la Unión.

La empresa reconoce a la Unión como el representante único y exclusivo para todos los mecánicos, soldadores, reparadores y pintores de depósitos, choferes, ayudantes y obreros, empleados en instalaciones de la empresa localizadas en el 881 Energy Way, Chula Vista, CA; 2731 Newton Ave. San Diego, CA, 7844 Armour St. San Diego, CA y 8364 Clairemont Mesa Blvd, San Diego, CA. Todos los demás empleados, incluyendo empleados administrativos, empleados temporales, guardias y supervisores tal y como se definen en el Acta no están representados por la Unión y no son parte de la unidad de negociación.

- C. AVISO DE CONTRATACION, RECONTRATACION Y TERMINACION: El empleador se compromete a notificar a la Unión de todas las terminaciones y contrataciones o recontrataciones dentro de tres (3) días hábiles.
- D. NOTIFICACION DE SETENTA Y DOS HORAS: La Unión está de acuerdo en que se dará aviso por escrito al empleador al menos setenta y dos (72) horas antes de que cualquier empleado deba retirarse de su empleo por causa de su incapacidad para obtener o mantener su membresía en buen estado en la Unión.
- E. DEDUCCION AUTOMATICA: cada empleado sujeto a las previsiones de este acuerdo, por quienes se proporciona una autorización por escrito, podrá autorizar al empleador por escrito a deducir las cuotas de la Unión, costo de iniciación, costo de re-iniciación y/o evaluaciones uniformes del Local de La Unión.

El empleador se compromete en deducir del sueldo de todos los empleados cubiertos por este convenio las cuotas, costo de iniciación, costo de re-iniciación y/ o evaluaciones uniformes del Local de La Unión con jurisdicción sobre dichos empleados y acuerda en remitir a dicho Local de la Unión todas estas deducciones previo al decimoquinto (15to) día de cada mes, para el cual se hace la deducción.

La Unión indemnizará y mantendrá al empleador libre de cualquier reclamo, demandas, agravios, honorarios de abogados o cualquier otra forma de responsabilidad como resultado de hacer deducciones de nómina de las cuotas de la Unión, siempre y cuando el empleador deberá notificar a la Unión de cualquiera de dichos reclamos en un plazo razonable de tiempo. Una vez que la Unión es notificada, tendrá el derecho a defender al empleador por cuenta de la Unión. En la ausencia de aviso por parte del empleador a la Unión de dicha reclamación, la Unión no tendrá responsabilidad.

### ARTÍCULO III CONDICIONES DE TRABAJO

- A. Las tasas salariales y clasificaciones cubiertas por este acuerdo están establecidas en las tablas identificadas como artículo V, adjunta a la presente y se hace parte de él.

- B. LOS RANGOS DE PAGA Y LAS CONDICIONES NO SE REDUCEN POR ESTE ACUERDO: El empleador está de acuerdo en que ningún empleado miembro de la Unión, que, antes de la fecha de este contrato, estaba recibiendo más de lo que la tasa de salario señalado en el presente acuerdo, o condiciones mejor que las aquí previstas de la clase de trabajo en que estaba asignado, sufrirá una reducción en la tasa salarial o las condiciones de empleo a través de la operación de, o debido a la adopción de este acuerdo; y, además, ningún empleado recibirá menos que el aumento general negociado, y señalados en el artículo V de este acuerdo en las fechas aquí especificadas.
- C. TRABAJO REALIZADO EN UNA CLASIFICACION MÁS ALTA: Cuando un empleado es requerido para trabajar en una clasificación nominal más alta, recibirá la mayor tasa de pago por todo el día en que se realiza dicho trabajo. Cuando un empleado es instruido a trabajar en una clasificación inferior recibirán su tasa regular de pago durante todo el día en que se realiza dicho trabajo.
- D. ASIGNACIONES DE TRABAJO: El empleador se compromete a respetar las reglas de jurisdicción de la Unión y no dirigirá ni requerirá de sus empleados o personas otras que los empleados en las unidades de negociación envueltas aquí a realizar el trabajo que es reconocido como el trabajo de los empleados en dichas unidades excepto en casos de emergencia o entrenamiento o el uso de empleados temporales conforme a lo dispuesto en el artículo XIII.
- E. REVISION DE NOMINA: A petición de la Unión y en nombre de un empleado cuyo tiempo o pago es cuestionado. El empleador se compromete a presentar los registros de nómina del empleado para una auditoría dentro de la propiedad del empleador por un agente de la Unión. A petición de la Unión, el empleador proporcionará una copia de una lista de antigüedad que incluirá el nombre del empleado, clasificación, fecha de contratación y tasa de pago. RELOJ CHECADOR: El empleador deberá instalar y mantener un reloj de tiempo o un sistema de control remoto electrónico de registro de tiempo en todo momento, para el propósito de calcular las horas trabajadas.
- F. SEGURIDAD Y SALUD: El empleador deberá tomar disposiciones razonables para la seguridad y la salud de sus empleados durante las horas de trabajo. Todos los dispositivos de protección, prendas de vestir y otros equipos necesarios para proteger adecuadamente a los empleados de lesión serán provistas y el costo será asumido por el empleador. El uso de dichos equipos se convertirá en una condición de empleo. El empleador no obligará a los empleados a sacar a las calles o carreteras cualquier vehículo que no está en condiciones de funcionamiento seguro o equipado con los aparatos de seguridad prescritos por la ley. No será una violación de este acuerdo cuando los empleados se nieguen a operar estos equipos, hasta que dicho equipo ha sido aprobado como seguro por el departamento de mantenimiento o el departamento de mecánica. Los empleados deberán, inmediatamente o al final de su turno, reportar todos los defectos de los equipos. Dicho reporte se hará en copias múltiples, una (1) copia será retenido por el empleado. El empleador no pedirá ni requerirá a ningún empleado trabajar o sacar el equipo que ha sido reportado por cualquier otro empleado que se encuentra en una condición de operación insegura, hasta que el



mismo ha sido aprobado como seguro por el departamento de mantenimiento o el departamento de mecánica.

- G. UNIFORMES Y BOTAS DE TRABAJO: La compañía entregará a cada empleado once (11) juegos de uniformes al final del período de prueba de nuevas personas contratadas y a todos los empleados actuales al momento de la ratificación de este acuerdo. El empleador se encargará del lavado de los uniformes semanalmente. Los empleados deben devolver todos los uniformes a la terminación de su empleo. La empresa proporcionará un (1) par de botas por año mediante el programa de vales de la empresa (hasta \$ 235.00 por año).
- H. TABLERO DE ANUNCIOS DE LA UNIÓN: El empleador se compromete a proporcionar un tablero de anuncios con candado en cada instalación. La compañía hará un esfuerzo razonable para no obstruir el tablero de anuncios. Anuncios de la Unión en dicho tablero se limitará a asuntos oficiales de la Unión.
- I. Agentes autorizados de la Unión tendrán acceso al establecimiento del empleador durante las horas de trabajo con el fin de ajustar disputas, investigar las condiciones de trabajo, colección de cuotas y verificar que se esté cumpliendo con el contrato. Agentes de la Unión no interferirán con el trabajo mientras estén en la propiedad del empleador. Agentes autorizados deberán dar aviso razonable al empleador al visitar un centro y observar todos los requisitos de seguridad y ropa requerida.

#### ARTÍCULO IV

#### SEMANA DE TRABAJO, HORAS DE TRABAJO Y HORAS EXTRAS

- A. Excluido el periodo de comida para cada día de trabajo, la semana de trabajo consistirá de seis (6) días de trabajo, de lunes a sábado. Uno y medio (1½) veces la tasa regular por hora del pago deberá pagarse a todos los empleados por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas por día o cuarenta (40) horas en una semana de trabajo. Todos los empleados serán pagados uno y medio (1½) veces su salario regular de paga por todas las horas trabajadas en domingo.

Todos los empleados regulares que se reporten como se les ordena y disponibles a trabajar se garantizará ocho (8) horas de trabajo por día de trabajo.

DIA MINIMO. Empleados extras llamados y se reporten para trabajo se les garantizará un mínimo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo o su pago a cambio, a la tarifa regular establecida en el artículo V de este acuerdo.

B. TIEMPO TRABAJADO: Todos los empleados cubiertos por este contrato se les pagará por todo el tiempo al servicio del empleador. Tasas de paga previstas en este acuerdo serán mínimos. El tiempo se computará desde el momento en que al empleado se le pide reportarse a trabajar y se registre hasta que efectivamente se le libere del deber. Todo tiempo perdido debido a las demoras como resultado de sobrecargas o violaciones involucradas con certificaciones federales, estatales o regulaciones de la ciudad, que ocurran no por culpa del conductor, deberán ser pagadas excluyendo períodos de comida. Cada período de comida no excederá de una (1) hora y no menos de treinta (30) minutos.

HORA DE INICIO: El empleador designará una hora de inicio permanente para cada empleado.

### ARTÍCULO V TASA SALARIAL

Las tasas salariales por hora de remuneración para las distintas clasificaciones de trabajo cubierto por este acuerdo será lo siguiente:

	<u>A partir de la ratificación</u>	<u>1/Dic/22</u>	<u>1/Dic/23</u>	<u>01/Dic/24</u>	<u>1/Dic/25</u>
Mecánico Tech. A	\$33.50	\$34.00	\$34.50	\$35.00	\$36.50
Mecanico Tech B	\$31.50	\$32.00	\$32.50	\$33.00	\$34.50
Mecanico Tech C	\$29.50	\$30.00	\$30.50	\$31.00	\$32.50
Aprendiz de mecánico	\$22.90	\$23.40	\$23.90	\$24.40	\$25.90
Soldador (móvil y taller de mantenimiento)	\$26.40	\$26.90	\$27.40	\$27.90	\$29.40
Soldador (contenedor en taller, reparación de depósitos )	\$24.90	\$25.40	\$25.90	\$26.40	\$27.90
Pintor	\$22.90	\$23.40	\$23.90	\$24.40	\$25.90
Chofer de relevo (Min 4 choferes de relevo)	\$28.65	\$29.15	\$29.65	\$30.15	\$31.65
Chofer	\$26.50	\$27.00	\$27.50	\$28.00	\$29.50
Ayudante I (sin CDL)	\$21.00	\$21.50	\$22.00	\$22.50	\$24.00
Auxiliar II (con CDL)	\$22.30	\$22.80	\$23.30	\$23.80	\$25.30
Trabajador (conserje y lavador de camión)	\$20.75	\$21.25	\$21.75	\$22.25	\$23.75

Cada diciembre y hasta el término del acuerdo - todos los empleados se moverán a la tasa salarial de paga por clasificación de trabajo o cincuenta centavos (\$. 50) de incremento cualesquier que sea mayor.

NINGÚN empleado tendrá una reducción de salario debido a los salarios negociados.

Segundo y tercer turno diferencial, cincuenta centavos (\$0.50) por hora.

Puestos que requieren CDL Clase A: \$1.50 por hora por encima de la tarifa del conductor mientras opera un vehículo que exige una licencia Clase A.

Desvíos de salarios a la pensión – Solamente un desvío máximo de veinticinco centavos (\$0.25) hacia la pensión del sueldo base por año será permitido bajo los siguientes términos: (a) la Unión deberá notificar a la compañía de cualquier desviación dentro de treinta (30) días de la ratificación de este acuerdo o treinta (30) días antes de la fecha efectiva de cualquier incremento salarial contractual; (b) cualquier desviación en el primer año del contrato será efectiva treinta (30) días después que la Unión dé aviso y, en años posteriores, en la fecha efectiva de cualquier aumento salarial contractual ; (c) si la Unión no notifica a la empresa durante estos períodos, el derecho a diferir se perderá hasta el siguiente periodo de aplazamiento; (d) la desviación puede hacerse sólo si es aprobada por una mayoría de la unidad de Pensionarios correspondientes.

#### AYUDANTE I

Una vez obteniendo un permiso de chofer comercial, la tasa salarial aumentara veinte y cinco centavos (\$. 25). El empleado recibirá, tasa de pago de ayudante I, provisto que el individuo cumpla con los siguientes requisitos:

1. Licencia de conducir comercial valida.
2. Historial DMV limpio.
3. Historial de asistencia excelente.
4. Capacidad para manejar el equipo requerido.

Mecánicos recibirán \$150.00 dólares por trimestre por el uso de sus herramientas con un total de \$600.00 por año.

### **ARTÍCULO VI** **DÍAS DE FIESTA**

Las fiestas indicadas a continuación son reconocidas por el empleador en los términos de este acuerdo como sigue:

AÑO NUEVO  
DIA DE MARTIN LUTHER KING, JR.  
DIA DE MEMORIAL  
DÍA DE INDEPENDENCIA

DIA DEL TRABAJO  
DÍA ACCIÓN DE GRACIAS  
NAVIDAD  
\*1 DIA DE FIESTA FLOTANTE

\* Día de fiesta flotante será aprobado en el orden en que llegue a la discreción del individuo y sujeta a aprobación gerencial. Día de fiesta flotante que no se use se pagará anualmente en diciembre.

Si cualquiera de los anteriores días festivos cae en domingo, el lunes siguiente se considerarán un día festivo legal.

Todos los empleados regulares y de tiempo completo elegibles se les pagaran los días festivos reconocidos por la compañía, siempre cuando hayan cumplido con las siguientes condiciones:

1. Ser un empleado regular de tiempo completo que ha estado en la nómina de la empresa durante un período de sesenta (60) días continuos.
2. Si está programado para trabajar el día festivo, deberá trabajar el día festivo programado.
3. Debe trabajar el horario completo del día de trabajo programado inmediatamente anterior al día festivo
4. Debe trabajar el horario completo del día de trabajo programado inmediatamente después del día festivo.
5. Párrafo 2, 3 y 4 anteriores no se aplican cuando un empleado sea excusado del trabajo por el empleador.

Cualquier empleado regular de tiempo completo programado para trabajar en un día festivo y que no se presenta tal como fue programado para trabajar en el día festivo no recibirá paga de día fiesta.

Cualquier empleado regular de tiempo completo programado a trabajar en un día festivo y que no completa el horario de día festivo asignado, debido a su propia voluntad, no se pagará sueldo de día de fiesta, pero se le pagará dos (2) veces la tarifa de tiempo regular por hora de paga sólo por las horas efectivamente trabajadas en el día de fiesta.

Cuando no se realiza trabajo en un día festivo reconocido, recibirán paga los empleados regulares de tiempo completo elegibles por dicho día de fiesta reconocido ocho (8) horas de paga a la tasa regular de paga por hora de los empleados elegibles.

## ARTÍCULO VII VACACIONES

- A. Empleados cubiertos por este acuerdo que han completado un (1) año de servicio con el empleador recibirá una (1) semana de vacaciones pagadas.
- B. Empleados que han completado dos (2) años de servicio con el empleador recibirá dos (2) semanas de vacaciones pagadas.
- C. Empleados que han completado ocho (8) años de servicio con el empleador recibirá tres (3) semanas de vacaciones pagadas.

- D. Empleados que han completado quince (15) años de servicio con el empleador recibirá cuatro (4) semanas de vacaciones pagadas.

Empleados con veinte (20) años o más seleccionan primero para todas las vacaciones permitidas. Cualquier empleado con menos de veinte (20) años seleccionará hasta dos (2) semanas basadas en antigüedad. Todas otras vacaciones restantes se programarán sólo después de que todos los demás empleados hayan seleccionado sus dos (2) semanas.

- E. Empleados recibirán asignaciones de vacaciones el 1 ° de enero de cada año. Pago de vacaciones será de cincuenta y dos (52) horas a tasa regular de paga por cada semana de vacaciones acumuladas. Vacaciones sin usar se pagarán anualmente en diciembre.
- F. El empleado puede tomar tiempo libre para unas vacaciones, sin embargo, el tiempo para descansar deberá ser de mutuo acuerdo por adelantado entre el empleador y el empleado.
- G. Por petición, en un formulario proporcionado por la empresa, un empleado deberá recibir su paga de vacaciones cuando salga a sus vacaciones.
- H. Un empleado que renuncia o que es despedido antes de la terminación de cualquier año completo de trabajo, tendrá derecho a la prestación de paga de vacaciones proporcionales pagables a la separación del empleo, calculada con la misma fórmula que habría recibido si hubiera terminado ese año de trabajo; provisto sin embargo, que a la terminación del empleo por cualquier razón el empleado terminado no tendrá derecho a tal pago de vacaciones proporcional al menos que haya finalizado los primeros seis (6) meses de empleo. Pago proporcional de vacaciones se pagará con el cheque final sobre la separación de empleo.
- I. Empleados descansados que califiquen para recibir pago proporcional de vacaciones en el momento de ser descansados, tendrán la opción de recoger el pago de vacaciones proporcionales acumuladas para la porción del año de empleo trabajado al final de los treinta (30) días siguientes a la fecha de tal descanso. Un estatus de descanso de más de treinta (30) días de duración no será contado en la cualificación para beneficios futuros de vacaciones si dicho empleado descansado es llamado para volver a trabajar. Sin embargo, si al empleado descansado se le llama y vuelve a trabajar dentro de ciento veinte (120) días de la fecha de tal descanso, todo el tiempo acumulado anterior a la fecha del descanso se utilizarán para el establecimiento de cualificación para beneficios de futuras vacaciones.
- J. Empleados dejarán de acumular beneficios de vacaciones mientras estén ausentes del trabajo debido a enfermedad, lesión o por otras razones después de noventa (90) días de ausencia.

**ARTÍCULO VIII**  
**ANTIGÜEDAD Y DESCANSOS**

- A. Para los propósitos de este contrato, antigüedad se define como la longitud de servicio continuo con el empleador que data de la última fecha de contratación del empleado regular dentro de la unidad de negociación en sus instalaciones en 8364 Clairemont Mesa Blvd, San Diego, CA 92111, 881 Energy Way, Chula Vista, CA 91911, 2731 Newton Ave, San Diego, CA 92113 o 7844 Armour St, San Diego, CA 92111. La empresa puede decidir reconocer antigüedad a empleados que se transfieran a sus instalaciones para otros fines tales como vacaciones y días de enfermedad. Un empleado regular se define como un empleado que ha cumplido sesenta (60) días continuos de trabajo. El período de prueba puede prorrogarse por mutuo acuerdo entre la empresa y la Unión.
- B. En todos los casos de descanso y llamadas a volver de un descanso, entre los empleados regulares dentro de cada departamento y clasificación de trabajo afectados la antigüedad regirá cuando sea determinado por el empleador que la relativa habilidad, capacidad y cualificaciones para realizar el trabajo son sustancialmente iguales. La determinación del empleador será sujeta al procedimiento de agravio y arbitraje.
- C. En todos los casos de promociones dentro de la unidad de negociación, preferencia de turno donde ocurran aperturas, transferencia entre empleados donde ocurran aperturas y preferencia de ruta donde ocurran aperturas, antigüedad entre los empleados regulares dentro del departamento y clasificación de trabajo afectados regirá cuando sea determinado por el empleador que la habilidad, capacidad y requisitos relativos para desempeñar el trabajo son sustancialmente iguales. Para todos los casos mencionados en este párrafo, el empleador publicará los puestos abiertos durante un período de siete (7) días inmediatamente después que ocurra una apertura. Esta publicación proporcionará toda la información pertinente sobre el puesto con espacio disponible para que todos los empleados interesados puedan escribir su nombre.
- D. La antigüedad se perderá por cualquiera de las siguientes razones:
1. Despido por causa justa.
  2. Renuncia voluntaria.
  3. Retiro.
  4. Falta de reportarse dentro de tres (3) días hábiles después de ser llamado.
  5. Ausentarse del trabajo por enfermedad no relacionada con el trabajo o por una lesión no relacionada con el trabajo en exceso de noventa (90) días.
  6. Desempleo por más de noventa (90) días.

**ARTÍCULO IX**  
**DISCIPLINA**

- A. DESPIDO: Está mutuamente acordado que el empleador se reserva el derecho a despedir a cualquier empleado por causa suficiente y adecuada, provisto, sin embargo, que ningún

empleado será despedido o discriminado por defender los principios de la Unión o por tomar parte en las actividades normales de la Unión. Adicionalmente, cualquier empleado que trabaja bajo las instrucciones de la Unión o que sirve en un comité no será discriminado ni perderá su posición por ello. La Unión tendrá el derecho de investigar el despido de cualquier empleado y puede protestar cualquier despido que la Unión crea que es injustificada.

- B. PROTESTA: Cualquier protesta se presentará por la Unión al empleador dentro de los diez (10) días siguientes a tal despido. Después de eso el asunto deberá ser investigado por ambas partes. Si las partes no están de acuerdo sobre una solución del caso en particular, el asunto será entonces sometido a arbitraje tal como se prevé bajo Artículo X del presente acuerdo.
- C. Consultas disciplinarias serán acumulativas en dos (2) líneas separadas de la disciplina.
  - 1) Asistencia y 2) Reglas generales de trabajo incluyendo seguridad y accidentes. Cuando la empresa lo considere apropiado, seguirá pasos disciplinarios progresivos de la siguiente manera: Verbal, Escrito, Escrito Final y/o Suspensión y Terminación.
- D. El empleador revisará y disciplinará a empleados involucrados en un accidente en base de caso por caso (accidente por accidente).
- E. Avisos de advertencia, como provista aquí, no permanecerán en vigor por un período de más de doce (12) meses desde la fecha de dicho aviso. Avisos de advertencia deben ser emitidos dentro de diez (10) días hábiles (días en que el empleado realmente trabajó) por el empleado después del descubrimiento de la violación, a fin de que sea válido. Las partes podrán acordar extender la línea de tiempo más allá de diez (10) días para permitir una investigación exhaustiva. Conclusión de la investigación por el empleador para ser considerada válida. Cartas de advertencia deberán ser específica, no generalizadas, en la naturaleza en cuanto a la supuesta violación (es decir, fecha, lugar y naturaleza de la violación).
- F. Suspensiones disciplinarias no podrán ser más largas que cinco (5) días.

**ARTÍCULO X**  
**PROCEDIMIENTO DE AGRAVIO Y ARBITRAJE**

- A. Las partes aquí presentes reconocen y aceptan que la paz industrial es deseable en todo momento en el área cubierta por este acuerdo. Para tal fin, están de acuerdo que, con el fin de ajustar las diferencias, malentendidos, disputas, o controversias que surjan como suplemento aquí adentro, deberán ser manejados de la siguiente manera:
  - 1. Los agravios se limitarán a los conflictos que surjan en cuanto al significado o la aplicación de las disposiciones establecidas en este contrato. Cualquier empleado que cree tener una queja puede presentarla oralmente a su supervisor para el ajuste con o sin un representante de la Unión. Ningún agravio será reconocido por el empleador hasta que dicha presentación

se haya hecho. Si la queja no es resuelta por este procedimiento, y el empleado desea llevarla más lejos, él debe presentar su queja por escrito con la Unión no más tarde de diez (10) días del calendario siguientes al evento que dió lugar a su queja. Las partes ejercerán todos los medios amigables para resolver o ajustar dicha queja. La Unión debe presentar un agravio con el empleador dentro de los diez (10) días del calendario del evento que dio lugar a la queja o el reclamo se considerara cerrado.

2. En el evento que el logro fracase en la resolución o el ajuste del agravio dentro de diez (10) días del calendario después de la fecha de que la queja es presentada con el empleador, la cuestión puede ser sometida a arbitraje con una notificación por escrito por cualquiera de las partes a la otra parte. Las partes deberán tratar de ponerse de acuerdo sobre un árbitro no más tarde de diez (10) días de calendario desde la fecha de dicha notificación. Si no se llega a ningún acuerdo dentro del plazo de diez (10) días de calendario, un árbitro será seleccionado de una lista de siete (7) árbitros presentado por el Servicio de Conciliación y Mediación Federal eliminando nombres alternativamente hasta que quede un (1) nombre.
3. El árbitro no tendrá poder para alterar, enmendar, cambiar, o a restar de cualquiera de los términos de este acuerdo, sino deberá determinar solamente si no ha habido una violación de este acuerdo con respecto al presunto agravio. La decisión del árbitro se basará únicamente en las pruebas y argumentos presentados a él por las partes respectivas en la presencia de unos a otros. La decisión del árbitro dentro de los límites aquí prescrito será final y vinculante a las partes en la disputa. Costos del árbitro deberán ser compartidos igualmente por las partes. Los salarios no serán sujetos a arbitraje.

## **ARTÍCULO XI** **PROTECCIÓN DE DERECHOS**

No será una violación de este acuerdo, y no será causa para el despido o acción disciplinaria, en caso de que un empleado se niega a entrar en cualquier propiedad involucrada en una disputa laboral primaria, o se niega a pasar o trabajar detrás de cualquier línea de piqueta primaria, de las Uniones parte de este acuerdo e incluyendo líneas de piquetas primarias en las instalaciones de negocios de la empresa. No será una violación de este acuerdo, y no será causa para el despido o acción disciplinaria, si un empleado se niega a realizar cualquier servicio que su empleador se compromete a realizar como un aliado de un empleador o una persona cuyos empleados estén en huelga, y que los servicios, pero para dicha huelga se realizaría por los empleados del empleador o la persona en huelga.

## **ARTÍCULO XII** **PERMISO DE AUSENCIA**

- A. Cualquier empleado que desee licencia de ausencia de su empleo deberá procurar permiso por escrito del empleador. La licencia máxima de ausencia será de noventa (90) días y podrá ampliarse por períodos iguales. Permiso para el mismo debe obtenerse del empleador con una copia enviada a la Unión.



- B. Durante el período de ausencia, el empleado no obtendrá otro empleo remunerado salvo acuerdo entre el empleador y el empleado. Incumplimiento de esta disposición dará lugar a la pérdida completa de los derechos de antigüedad o la terminación para el empleado involucrado. Incapacidad para trabajar debido a enfermedad probada o lesión no conllevará pérdida de derechos de antigüedad.

### **ARTÍCULO XIII** **SUBCONTRATACIÓN**

Las partes acuerdan que, en ocasiones, una circunstancia pudiera surgir en la que el empleador necesite complementar a su fuerza laboral con empleados temporales o utilizar un subcontratista. Ningún miembro de la unidad de negociación sufrirá una reducción de trabajo o salarios debido al uso de empleados temporales.

Para casos donde el empleador tiene que subcontratar el trabajo, el empleador utilizará un proveedor que pague al menos la escala de salario mínimo para la clasificación de trabajos similares en este acuerdo.

Las partes acuerdan que el uso de ayudantes de chofer temporal se limitará a no más de cinco (5) en la zona del Condado de San Diego y se utilizará por no más de dos (2) semanas después de que el ayudante temporal de chofer sea asignado. El empleador notificará a la Unión del uso de trabajadores temporales.

### **ARTÍCULO XIV** **LICENCIA POR ENFERMEDAD**

SECCIÓN 1. Todos los empleados tendrán derecho a pago de licencia por enfermedad a razón de cinco (5) días por año.

SECCIÓN 2. Licencia por enfermedad deberán ser pagaderos a partir del primer (1er) día de la enfermedad. Ninguna prueba de tal enfermedad es requerida para el primer (1er) día de la enfermedad. Ninguna prueba de tal enfermedad es requerida para el primer (1er) día ausente, sin embargo, justificación de dicha ausencia puede ser necesaria para esas ausencias antes y/o después de un fin de semana o un día festivo para calificar para el pago.

SECCIÓN 3. Nuevos empleados que no han sido empleados por la empresa por lo menos durante sesenta (60) días no serán elegibles para pago de licencia por enfermedad.

SECCIÓN 4. Empleados que renuncian o son despedidos por causa justa, no recibirán pago por todo el tiempo de enfermedad sin usar.

SECCIÓN 5. Todos los empleados recibirán toda licencia por enfermedad sin usar en diciembre.

**ARTÍCULO XV**  
**SUCESOR**

El empleador acuerda en dar aviso de la existencia de este acuerdo a cualquier comprador, cesionario, arrendatario o asignatario y notificar a la Unión por escrito al menos sesenta (60) días antes de la fecha efectiva de dicha acción.

**ARTÍCULO XVI**  
**SALUD Y BIENESTAR**

A. SALUD y BIENESTAR

Cobertura deberá ser proveída bajo el Teamsters Sanitation Industry Trust Fund.

Las partes aquí presentes acuerdan aceptar y ejecutar tal "Aceptación de Documentos del fideicomiso", tal como sean requeridos para la participación en el fideicomiso, y dichos pagos se harán conforme a las disposiciones establecidas por el Conjunto de la Mesa de Fideicomisarios.

Los nuevos empleados serán elegibles para beneficios en el día primero del mes siguiente a dos (2) meses consecutivos en los que han trabajado un mínimo de ochenta (80) horas. El empleador deberá pagar por todos los empleados que han trabajado o que fueron compensados por ochenta (80) horas en el mes anterior.

B. CONTRIBUCIONES DE BIENESTAR:

Al momento de la ratificación, basado en horas trabajadas o pagadas en el mes anterior y continuando cada mes durante la duración del acuerdo, o cualquier otra extensión del mismo, el empleador se compromete a realizar aportaciones mensuales como se especifica a continuación a Teamsters Sanitation Industry Trust Fund por cada empleado que trabaje o se le pague ochenta (80) horas o más.

Las contribuciones serán pagadas para el primero (1º) del mes siguiente al mes en que se ganan.

1. El empleador se compromete en pagar la cantidad que se establecen a continuación por cada empleado. El paquete de beneficios incluye médico, dental, visión, medicamentos recetados, atención quiropráctica y seguro de vida por la cantidad de \$25.000,00.

COBERTURA DE KAISER CON DENTAL HMO:	\$1.395.00
COBERTURA DE KAISER CON DENTAL PPO:	\$1.448.00
BLUE SHIELD CON DENTAL HMO:	\$1,832.00
BLUE SHIELD CON DENTAL PPO:	\$1,885.00
SIMSA CON DENTAL HMO:	\$755.50

En cada año del acuerdo, si el aumento al costo del plan es más de cinco por ciento (5%), la cantidad por encima de cinco por ciento (5%) será asumida exclusivamente por el empleado a través de deducción de nómina.

Efectivo al momento de la ratificación, el copago de empleado será 15% del costo del Plan, deducido sobre una base semanal.

C. Si un empleado está ausente debido a enfermedad o lesión fuera del empleo y notifica al empleador de tal ausencia, el empleador continuará haciendo el aporte necesario por un período de tres (3) meses después de la contribución antes del cese de empleo activo. Si un empleado se lesiona en el trabajo, el empleador continuará pagando las contribuciones requeridas hasta que tal empleado regrese al trabajo; sin embargo, dicha contribución no se pagará por un período de más de doce (12) meses comenzando con el primer mes después de la contribución antes de que el empleo activo cese. Si a un empleado se le otorga un permiso de ausencia, el empleador recogerá de dicho empleado, antes de que la ausencia sea efectiva, el dinero suficiente para pagar los aportes necesarios en el fondo de bienestar y salud durante el período de ausencia. Sin embargo, la aceptación de tales fondos y el nivel de los beneficios provistos serán a discreción de la Mesa de Fideicomisarios.

D. Las partes tendrán el derecho de abrir de nuevo las disposiciones de este artículo para negociar el nuevo lenguaje de seguro y costos compartidos en la medida que una parte crea cambios son o serán necesarios para cumplir con el Acta de Cuidados Accesible, su reglamento u otras leyes de reforma de salud federal, estatal o local; o para evitar o minimizar cargos (incluyendo pero no limitado a la responsabilidad compartida del empleador para pago evaluables), multas, impuestos, la aplicación de impuestos cadilac (también conocido como el impuesto en el alto costo de la cobertura de salud patrocinado por el empleador), las evaluaciones, los cargos de fondo o contribución aumenta más allá de los expresamente en el contrato, o las castigos con respecto a la provisión de cobertura de seguro. Las partes iniciaran las negociaciones dentro de treinta (30) días sobre el recibo de dicho aviso y continuaran hasta sesenta (60) días. Si no se llegó a ningún acuerdo, las partes tendrán el derecho a tomar cualquier acción legal o económica que estimen necesarios.

## **ARTÍCULO XVII** **PLAN DE PENSIONES**

Efectivo el 1 de diciembre de 2021, el empleador se compromete en continuar realizando aportaciones por la cantidad de dos dólares y veinticinco centavos (\$2.25) por hora por cada hora trabajada o pagada a los empleados en todas las clasificaciones cubiertos por este convenio, hasta un tope de cuarenta (40) horas semanales, hasta dos mil ochenta (2080) horas por año.

Efectivo el 1 de diciembre de 2022, el empleador se compromete en continuar realizando aportaciones por la cantidad de dos dólares y treinta y cinco centavos (\$2.35) por hora por cada hora trabajada o pagada a los empleados en todas las clasificaciones cubiertas por este convenio, hasta un tope de cuarenta (40) horas semanales, hasta dos mil ochenta (2080) horas por año.

Efectivo el 1 de diciembre de 2023, el empleador se compromete a realizar aportaciones por la cantidad de dos dólares y cuarenta y cinco centavos (\$2.45) por hora por cada hora trabajada o pagada a los empleados en todas las clasificaciones cubiertos por este convenio, hasta un tope de cuarenta (40) horas semanales, hasta dos mil ochenta (2080) horas por año.

Efectivo el 1 de diciembre de 2024, el empleador se compromete a realizar aportaciones por la cantidad de dos dólares y cincuenta y cinco centavos (\$2.55) por hora por cada hora trabajada o pagada a los empleados en todas las clasificaciones cubiertos por este convenio, hasta un tope de cuarenta (40) horas semanales, hasta dos mil ochenta (2080) horas por año.

Efectivo el 1 de diciembre de 2025, el empleador se compromete a realizar aportaciones por la cantidad de dos dólares y sesenta y cinco centavos (\$2.65) por hora por cada hora trabajada o pagada a los empleados en todas las clasificaciones cubiertos por este convenio, hasta un tope de cuarenta (40) horas semanales, hasta dos mil ochenta (2080) horas por año.

La contribución para proveer PEER/84 no se tendrá en cuenta a efectos de acumulación de beneficios bajo el plan de pensiones. El aporte adicional para el PEER/84 debe ser todo el tiempo 6.5% de la contribución básica y no puede ser disminuido o discontinuado en ningún momento.

Contribuciones de pensiones se efectuarán por todas las personas realizando el trabajo de la unidad de negociación.

El empleador y la Unión acuerdan ejecutar los documentos necesarios del fideicomiso requeridos por los fideicomisarios del Western Conferencia de Teamsters Pension Trust como una condición de participación en tal fideicomiso.

El empleador por la presente acepta, ratifica y se convierte obligado por los términos de ese dicho acuerdo y declaración de fideicomiso ejecutado 26 de abril de 1955, según enmendada, y si fuera enmendada o modificada, lo mismo como si fuera signatarios correspondientes.

Si durante la vigencia de este acuerdo, el empleador estuviera legalmente obligado a aumentar sus contribuciones al Plan de Pensiones que en el mismo o el agregado requiere contribuciones adicionales debido directa o indirectamente a cualquier ley, reglamento o regla, incluyendo la ley de protección de pensiones del 2006 y cualquier legislación sucesora, entonces a partir de la fecha de vigencia del incremento de las contribuciones, entonces iniciando con la fecha efectiva de la contribuciones elevadas, hasta la fecha en que la nueva tasa de aporte adicional cese, el empleador tendrá derecho a reducir la tasa de salario establecidos en el acuerdo por la cantidad de la tasa de contribución del empleador adicional al Plan de pensiones.

#### LENGUAJE DE TAP

Para los empleados temporales contratados o utilizados por primera vez a partir del 2 de abril de 2019, el empleador pagará una tasa de contribución por hora de diez (\$0.10) (incluido PEER/84) durante el período inicial de utilización, pero en ningún caso por un período mayor a 90 días del calendario a partir de la primera fecha de utilización del empleado en el desempeño del trabajo de la unidad de negociación.

Las contribuciones se harán sobre la misma base establecida en este Artículo del Acuerdo.

Cuando un empleado temporal se utiliza más de 90 días del calendario a partir de la primera fecha de contratación del empleado, el Empleador aumentará la contribución a la tasa contractual total por hora a partir del día 91.

**ARTÍCULO XVIII**  
**CLÁUSULA DE DELEGADOS DE LA UNIÓN**

Habrán dos (2) delegados y un (1) alterno en la instalación de San Diego, dos (2) delegados y un (1) alternativo en la instalación de Chula Vista, un (1) delegado sindical en la instalación de Newton y un (1) delegado en la instalación de reparación de contenedores, quienes serán miembros de la Unión en buen estado. (Deberá ser nombrado por el Representante de Negocios de la Unión). Además de su trabajo regular, será el deber del delegado ver que sólo los miembros en buen estado con la Unión son empleados y tienen la documentación apropiada. Informará puntualmente de todas las disputas o quejas a un representante del empleador. Al delegado se le permitirá suficiente tiempo para realizar sus funciones durante las horas de trabajo, no debe exceder media (½) hora en un (1) día. El empleador deberá notificar al Representante de la Unión en todos los casos de un despido de delegado de la Unión. La Unión notificará a la empresa de cualquier cambio en la condición del delegado de la Unión.

**ARTÍCULO XIX**  
**LICENCIA FUNERAL**

Licencia para todos los empleados se proporcionará para efectos de organizar y asistir al funeral de un miembro de la familia inmediata del empleado. Pago por dicha licencia será a la tasa regular de pago durante las horas programadas para cada día de trabajo perdido a causa de dicha falta hasta un máximo de tres (3) días para los funerales. Tras la petición, al empleado se le podrían conceder dos (2) días adicionales de licencia sin goce de sueldo a discreción del empleador. Verificación del tiempo requerido para tal licencia pagada se entregará al empleador por los trabajadores, si así lo solicita. Familia inmediata se define como cónyuge del empleado, hijo, madre, padre, hermano, hermana, abuelos, nietos, suegro, suegra, cuñado y cuñada.

**ARTÍCULO XX**  
**NO HUELGA O CIERRE DE PUERTAS PATRONAL**

Durante el término de este acuerdo, o cualquier extensión de este acuerdo, la empresa no deberá cerrar las puertas a los empleados cubiertos por este acuerdo y no huelga será causada o sancionada por la Unión o sus miembros y ni la Unión o ninguno de sus miembros o representante, ni cualquier empleado deberá llamar, causar, autorizar, ratificar o participar en cualquier retraso, estancia, u otra huelga, piquetes, salidas de trabajo, desaceleración, o paro de labores o cualquier otra interferencia con la producción o paro de trabajo.

**ARTÍCULO XXI**  
**DERECHOS DE GERENCIA**

La gerencia del empleador, dirección de la fuerza laboral y de asuntos de la empresa, selección de personal para promoción a posiciones de supervisión u otras posiciones asalariadas, la determinación de estándares razonables de eficiencia en las operaciones de la planta, determinación de métodos de producción y procesos y cambio de la emisión y aplicación de

normas de gestión no en conflicto con cualquier otra disposición de este acuerdo corresponderá exclusivamente a la gerencia.

La gerencia tendrá el derecho a mantener un programa de Alcohol y drogas.

Las partes están de acuerdo y entienden que la tecnología actual y futura será necesario para cubrir las demandas del cliente, operacionales y competitivas. Como resultado, las partes además acuerdan que la empresa puede, a su discreción, instalar en sus vehículos o instalaciones, instituir e implementar cualquier tecnología de observación u otro sistema de herramienta de apoyo que estime pertinentes en apoyo de su negocio. La compañía puede usar cualquier y todos los datos recogidos mediante el uso de tecnología o equipo instalado conforme a esta sección para cualquier propósito legal. Dichos datos se utilizarán para capacitación, instrucción y puede ser considerado junto con otra evidencia física, escrita y/o de otra evidencia en la realización de las investigaciones. Ningún empleado puede ser disciplinado o despedido basándose únicamente sobre la información recibida de la tecnología actual o futura instalada por el empleador.

## **ARTÍCULO XXII** **RENUNCIA Y ACUERDO COMPLETO**

Los términos establecidos en este acuerdo constituyen el acuerdo completo y total entre la empresa y la Unión. Las partes reconocen que durante las negociaciones que resultaron en este acuerdo cada quien tuvo el derecho ilimitado y la oportunidad de hacer demandas y propuestas con respecto a cualquier tema o materia no eliminado por la ley del área de la negociación colectiva y que los acuerdos y entendimientos a que llegaron las partes después del ejercicio de ese derecho y oportunidad se establecen en este acuerdo. Por lo tanto, la empresa y la Unión, por la vida de este acuerdo, cada uno voluntariamente renuncian incondicionalmente al derecho, y cada uno está de acuerdo en que la otra no será obligada a negociar colectivamente con respecto a cualquier tema o materia que es referido o cubierto en este acuerdo, o a cualquier tema o materia que las partes podrían haber sabido producto de una diligencia razonable.

## **ARTÍCULO XXIII** **D.R.I.V.E. AUTORIZACION Y DEDUCCION**

El Empleador acuerda deducir del cheque de pago de todos los Empleados cubiertos por este Convenio, aportes voluntarios a D.R.I.V.E.

D.R.I.V.E notificará al Empleador las cantidades designadas por cada Empleado contribuyente que se deducirán de su cheque de pago semanalmente por todas las semanas trabajadas. La frase "semanas trabajadas" excluye cualquier semana que no sea una semana en la que un Empleado ganó un salario. El empleador deberá transmitir a la Sede Nacional de D.R.I.V.E mensualmente, en un cheque la cantidad total deducida junto con el nombre de cada Empleado en cuyo nombre se realiza una deducción, el número de seguro social del Empleado y la cantidad deducida del cheque de pago del Empleado.

**ARTÍCULO XXIV**  
**DURACIÓN**

Este acuerdo permanecerá en pleno vigor y efecto a partir del 1 de diciembre de 2021, hasta e incluyendo el 30 de noviembre de 2026 y posteriormente de año en año, a menos que cualquiera de las partes dé aviso por escrito por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento, de un deseo de modificar o terminar este acuerdo.

Allied Waste Systems, Inc. d/b/a  
Allied Waste Services of San Diego//  
Republic Services of San Diego/  
Republic Services of San Diego and  
Allied Waste Services of Chula Vista/  
Republic Service of Chula Vista and  
d/b/a/ Republic Services of San Diego/Dependable  
Disposal & Recycling

Teamsters,Chauffeurs,  
Warehousemen and Helpers  
4666 Mission Gorge Place  
San Diego, CA 92120

8364 Clairemont Mesa Blvd.  
San Diego, Ca 9211

881 Energy Way  
Chula Vista, CA 91911

7844 Armour Street  
San Diego, CA 92111

2731 Newton Avenue  
San Diego, CA 92101

Nota:

Cualquier discrepancia entre la versión en español e inglés de este documento, la versión en inglés prevalecerá sobre la versión en español.

