

# ACUERDO TENTATIVO

ENTRE

LCTT CONTRATISTAS

Y

EL LOCAL 1245 DEL SINDICATO

DE LA

HERMANDAD INTERNACIONAL

DE TRABAJADORES EN ELECTRICIDAD AFL-CIO

20 DE MARZO 2018



## ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO

### 1:1 A mantener lenguaje de los Acuerdos con las Compañías Existentes

3:1 Una semana de trabajo se define como siete (7) días calendario consecutivos, desde el sábado a medianoche, hasta el sábado siguiente a medianoche. La semana básica de trabajo consistirá de cinco (5) días laborables de ocho (8) horas cada uno, desde el lunes hasta el viernes, excepto cuando deba realizarse un trabajo que no sea para una empresa de servicio público, en un sábado. En ese caso, la Compañía podrá asignar otro día como día no laborable y el sábado será un día laborable en la semana básica de trabajo. Una semana de trabajo extendida comenzará a la hora de inicio del lunes y continuará hasta la hora de inicio del lunes siguiente. Las horas normales de trabajo para todos los empleados serán de 7:00 a.m. a 3:30 p.m. con un periodo para comida de treinta (30) minutos, el cual normalmente será de las 12:00 del mediodía hasta las 12:30 p.m. con la condición, sin embargo, de que el periodo normal de almuerzo podrá adelantarse o retrasarse una hora o menos cuando sea necesario un trabajo durante el periodo normal de almuerzo. Dicho cambio en el periodo de almuerzo no requerirá el pago de sobretiempo.

La Compañía podrá cambiar las horas normales de trabajo a solicitud de, o siguiendo instrucciones de la compañía de servicio público o de las autoridades gubernamentales, y bajo mutuo acuerdo entre la Compañía y el Sindicato. **La Compañía puede cambiar las horas de inicio por 30 minutos en cualquier dirección de la hora de comienzo para mantener la necesidad de operación sin la aprobación del sindicato.** Dicho cambio en las horas normales de trabajo no requerirá el pago de sobretiempo.

3:3 Se define como sobretiempo (a) el tiempo trabajado en exceso de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, (b) el tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas en un día de trabajo programado, (c) el tiempo trabajado en exceso de diez (10) horas hasta, e incluyendo doce (12) horas para todos los empleados que trabajen en un horario acordado de cuatro días y diez horas, (d) el tiempo trabajado en un día no laborable, excepto como se indica en la Sección ~~5:2~~, **4.2** (e) el trabajo de emergencia fuera de las horas normales de trabajo en un día de trabajo, y (f) el tiempo trabajado en un día feriado. El sobretiempo se calculará aproximándolo al cuarto de hora más cercano. Nada de lo aquí descrito será interpretado como una obligación de pago por sobretiempo bajo más de una de las definiciones anteriores durante un periodo único de sobretiempo.

La compensación por sobretiempo se pagará a una tarifa de pago equivalente a una vez y media (1 ½Xs) la tarifa normal de pago para todas las horas trabajadas en exceso de ~~ocho (8)~~ **las horas regulares del turno**, hasta e incluyendo doce (12) horas trabajadas en un día de trabajo. La compensación se pagará al doble (2Xs) de la tarifa normal de pago del empleado por todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas, hasta el final del turno de trabajo. El final del turno de trabajo se define como un periodo razonable de tiempo libre fuera del trabajo.

3:8 Cuando el Empleador decida ofrecer un horario de cuatro (4) días, diez (10) horas, aplicará lo siguiente:

(a) Los empleados someterán a votación secreta el cambio para el cronograma de trabajo de 4 días, 10 horas, dentro de la sede o la división afectada, según aplique. La Compañía informará a los empleados el día de inicio y el día final estimado para el cronograma de trabajo de 4 días 10 horas.

(b) Para implementar el cronograma de trabajo de 10 horas será necesario obtener una mayoría **simple** ~~dos tercios (2/3)~~ de los votos.

(c) **Si se trabaja un horario de cuatro (4) días, diez (10) horas, el Empleador permitirá – por solicitud – que los Empleados tomen un viernes libre cada cuatro semanas.**

5:1 Si la Compañía requiere que un empleado trabaje más de dos ~~(2)~~ **y media (2 ½)** horas después de las horas normales de trabajo en un día de trabajo de ocho horas o en un día no laborable de ocho horas programado, y cada una de las cinco (5) horas siguientes, el empleado recibirá un estipendio para comida de trece dólares (\$13.00). El tiempo utilizado para comer

(30 minutos por comida) se considerará como tiempo trabajado y se pagará a la tarifa correspondiente. La Compañía podrá acordar de antemano empleados con horarios de 4/10 para que trabajen turnos de diez horas en días no laborables sin pago por comidas. Los empleados suministrarán su propia primera comida en los turnos acordados con antelación. En caso de turnos de emergencia, la Compañía deberá suministrar comidas o pagos en su lugar.

5:2 Los empleados a quienes se les asigne un trabajo a más de sesenta (60) millas de distancia de su sede asignada, recibirán veinticinco dólares (\$25.00) por día como subsistencia por cada día trabajado en la sede temporal. La Compañía pagará el tiempo de viaje de dichos trabajos temporales **desde el primer día de asignación desde su inicio y hasta su conclusión y del trabajo temporal hasta el último día de asignación.** La Compañía acuerda suministrar alojamiento cuando la Compañía asigne empleados a más de 100 millas de su sede regular asignada.

Se considera trabajo temporal según este Artículo cualquier asignación lejos de su sede normal establecida que dure noventa (90) días o menos.

Para aquellos empleados asignados a lugares de trabajo o puntos de reunión temporales a más de sesenta (60) millas de distancia de su sede asignada, aplicará la siguiente prioridad:

- (1) Los voluntarios con mayor antigüedad en las clasificaciones correspondientes.
- (2) Los individuos de menor antigüedad en las clasificaciones correspondientes.
- (3) Los individuos reubicados a otra sede temporal, no serán cambiados de sitio otra vez hasta que otros individuos en la sede principal hayan sido reubicados temporalmente por lo menos una vez. Un cambio temporal de la sede consistirá en por lo menos 15 días consecutivos de trabajo para un individuo antes de activar el proceso de rotación. (Los individuos pueden ofrecerse como voluntarios para permanecer en asignaciones temporales por más de quince días.)

6:5 La antigüedad se utilizará como base para determinar beneficios tales como derechos a transferencias, protección contra reducción de clasificación y despidos, seguro de hospitalización y de vida, etc. **como se establece específicamente en este acuerdo.**

6:6 Cuando la Compañía asuma un contrato en una región donde el trabajo era ejecutado previamente por otro contratista firmante con el Sindicato, aplicarán los siguientes términos:

- (1) La compañía hará su mejor esfuerzo para retener a los empleados del Sindicato de despeje de líneas y control de vegetación que trabajaban previamente en la región.
- (2) En lo que se refiere a empleados contratados dentro de los treinta (30) días siguientes después de que el Empleador asuma el contrato de otro contratista:
  - a.) Aquellos empleados que previamente hayan trabajado un periodo de prueba bajo un contrato colectivo de despeje líneas estarán sujetos a un periodo de prueba de noventa (90) días con este Empleador.
  - b.) La Compañía acuerda colocar a los empleados anteriores de otro contratista en la escala de salarios bajo este Contrato, basado en el tiempo de experiencia en la clasificación del puesto que el empleado tenía con el otro contratista. ~~Cuando la Compañía tome el trabajo en una nueva región y no tenga una escala de salarios para esa región, la Compañía adoptará las tarifas de salarios del otro contratista. En cualquier caso, la Compañía se reserva el derecho de requerir evidencia de la tarifa de salarios que el otro contratista le pagó a estos empleados.~~
  - c.) Para propósitos de determinar las vacaciones ~~o tiempo libre con pago (llamado PTO en este contrato), se utilizará el tiempo de membresía continua en el Sindicato del Local 1245.~~
  - d.) Para propósitos de transferencia, reducción de clasificación, ascensos y despidos, se utilizará la antigüedad de la Compañía.
  - e.) ~~La Compañía ofrecerá a aquellos empleados contratados después de asumir la región de otro contratista según lo descrito en esta Sección, beneficios de cuidado de la salud (tal como se describen en el Artículo XVI) el primer día del mes calendario después de cumplir tres (3) meses de servicio con la Compañía.~~

7:7 Cualquier empleado tendrá permiso de ausentarse del trabajo debido a la muerte de un familiar cercano sin perder su pago normal, durante un periodo de tiempo razonable que no exceda tres (3) días, para permitirle hacer los arreglos necesarios para el funeral y asistir a éste. Se define como "familiar cercano", tal como se utiliza en este párrafo, al padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, esposo, esposa, abuela, abuelo, suegra actual y suegro actual, **padrastró, madrastra, hijastro o hijastra**. La Compañía podrá requerir verificación mediante notificación previa. **Si el empleado necesita mas tiempo será permitido usar tiempo de vacacion disponible.**

~~Los empleados recibirán permiso por hasta un (1) día de ausencia sin pago para asistir o hacer los arreglos del funeral de un padrastró, madrastra, hijastro o hijastra.~~

8:1 Los salarios

**A partir de 29 de Julio, 2018: aumento de 1%**

**A partir de 28 de Julio, 2019: aumento de 2%**

(a) Se otorgarán escalones de seis meses cuando el empleado haya trabajado por lo menos novecientos cincuenta (950) horas y seis (6) meses desde el último aumento de salario y el **empleado continua haciendo progreso satisfactorio en cumplir los requisitos del programa de entrenamiento de podadores de arboles de la Compañia. La Compañia se compromete a hacer disponible los entrenamientos requeridos a tiempo para cada paso.**

(b) Después de permanecer seis meses en la tarifa de 18 meses de Aprendiz de Escalador, el Aprendiz será promovido a la clasificación y tarifa de pago de Escalador después de cumplir exitosamente con todos los requisitos del Programa de Certificación de Poda de Árboles y Despeje de Líneas de la Compañía.

8:3 Los empleados pueden elegir que sus cheques de pago se depositen directamente en una cuenta bancaria, o que le sean enviados por correo (usando el servicio postal regular de primera clase de los Estados Unidos). Las partes aquí firmantes recomiendan firmemente a los empleados que utilicen el sistema de pago de depósito directo.

Si los informes se reciben el día lunes, todos los depósitos directos se procesarán electrónicamente en el banco del empleado a más tardar el día viernes (correspondiente al trabajo de la semana previa). En el caso de aquellos empleados que no deseen recibir un depósito directo, se hará el mejor esfuerzo para colocar los cheques de pago en el correo el día miércoles (correspondiente al trabajo de la semana previa). En el caso de aquellos empleados que seleccionen depósito directo, se hará el mejor esfuerzo para que su talón de pago se envíe por correo el día miércoles (correspondiente al trabajo de la semana previa). **El Empleador puede prover los talones de cheque electrónicamente.**

8:7 La Compañía espera que en cada escalón del Programa de Aprendiz de Escalador, el empleado ejecute ciertos requisitos de trabajo para avanzar. La Compañía evaluará, registrará y documentará la actuación del empleado en el trabajo. El empleado también deberá completar con éxito cualquier examen escrito asociado con cada escalón. El empleado será promovido al siguiente nivel en el Programa de Aprendiz una vez que haya completado exitosamente todos los requisitos (tiempo en el puesto, ejecución, conducir, **observar las reglas de seguridad** y examen).

El progreso en el salario de un empleado en ausencia justificada sin pago se retrasará por un lapso de tiempo equivalente a la ausencia justificada.

9:1 Los empleados podrán solicitar por escrito una promoción a Capataz con Responsabilidad de Trabajo o solicitar una transferencia a una nueva ubicación en su clasificación actual presentando la solicitud en la Oficina de la Compañía. Cuando se presente una vacante, antes de llenar la vacante, la Compañía considerará primero dichas solicitudes, ~~y si las calificaciones~~ **los siguientes factores son suficientes**, se dará preferencia a las solicitudes en base a la antigüedad.

(a) La Compañía tomará en consideración las solicitudes de promoción y transferencia para vacantes en base a la antigüedad, capacidad, **licencias, historia disciplinario dentro los previos nuevo (9) meses** y calificaciones.

12:2 Se le permitirá al empleado hasta tres (3) ausencias justificadas por año, que deberán tomarse un día a la vez, para situaciones de emergencia. El empleado ~~podrá decidir~~ **tiene que** utilizar un día de vacación, **si lo tiene disponible** para compensar por el día de emergencia que se tome libre. En cualquier caso, el empleado deberá notificar a su Supervisor antes del día programado de trabajo. Si no logra contactar al Supervisor, el empleado notificará a la ~~oficina de Laytonville~~ **Compañía** por lo menos noventa (90) minutos antes de que comience el día programado de trabajo. ~~En lo que se refiere a las cláusulas de este Artículo, el empleado no tendrá que presentar una excusa médica. El Empleado deberá proveer documentación para comprobar y demostrar la emergencia o testiguar a la razón.~~

12:4 Los arreglos para las vacaciones deberán programarse con el supervisor inmediato del empleado. Las vacaciones no podrán acumularse de un año a otro sino que tendrán que tomarse durante el año correspondiente. En caso de que exista un conflicto en la programación de los periodos de vacaciones de los empleados, el factor determinante será la antigüedad **(excepto como se especifica a continuación)**. **Si la vacacion es pre-aprobada por escrito por el supervisor no menos de 30 días o mas de 60 días antes de las fechas solicitadas, estas vacaciones no prodran ser revocadas y la senioria no será un factor de determinacion.**

14:7 ~~Durante los meses de junio, julio y agosto la Compañía proveerá a los empleados un mínimo de un (1) bloque de hielo por semana, por cuadrilla, o cuando sea necesario en el caso de que un (1) bloque de hielo no dure una (1) semana. La Compañía reembolsará a los empleados el costo del hielo en áreas remotas donde no sea práctico que la Compañía entregue el hielo. Esta cláusula no restringe a la Compañía de proveer hielo con mayor frecuencia que la descrita en esta Sección.~~

15:3 Si una queja no se resuelve satisfactoriamente según lo descrito en la Sección 15:2, el Sindicato la presentará por escrito ante el Supervisor, dentro de los quince (15) días calendario siguientes después de haber recibido la respuesta del Capataz General, tal como se describe a continuación:

- (a) Una descripción de la naturaleza de la queja, y los hechos en los cuales se fundamenta,
- (b) La Sección o secciones de este Contrato, ~~si las hubiera,~~ que aplican para el caso,
- (c) El remedio o correcciones que se desean y una lista de los empleados para quienes se solicita el remedio.

Por mutuo acuerdo, las partes se reunirán para discutir la queja; si no, las partes discutirán la queja por teléfono. El Supervisor contestará por escrito dentro de los quince (15) días calendario siguientes después de recibir la queja o de la reunión sobre la queja, describiendo la posición de la Compañía respecto a la queja. El Supervisor y el Representante de Negocios explicarán por escrito las razones por las que no han podido resolver la queja a este nivel, cuando y en caso de que sea necesario referirse al siguiente paso en el procedimiento de quejas.

16:1 La Compañía realizará contribuciones al Fondo de Beneficios de Construcción de Líneas por un monto de ~~cuatro dólares y ochenta y siete centavos (\$4.87)~~ **cinco dólares y setenta y cinco centavos (\$5.75)** por hora trabajada por cada empleado. Los nuevos empleados serán elegibles a la contribución de la compañía después de cinco (5) meses de servicio. ~~El costo adicional de \$0.13 por hora requerido por LINECO será deducido de los ingresos del empleado antes de los impuestos por cada hora trabajada.~~ **A partir de 30 de Diciembre 2018, el Empleador va a contribuir seis dólares (\$6.00) a LINECo.**

~~A partir del 1 de enero de 2013, el Empleador hará contribuciones por un monto de cinco dólares (\$5.00) por hora trabajada.~~

~~La Compañía acuerda pagar el 50% de cualquier incremento en LINECO que sea efectivo durante la vigencia de este Contrato. Cualquier contribución adicional será deducida de los ingresos del empleado antes de los impuestos por cada hora trabajada.~~

Si durante la vigencia de este Contrato hay un aumento importante en las contribuciones requeridos por LINECO, a solicitud de cualquiera de las partes, las partes acuerdan reunirse para discutir dicho aumento. Bajo mutuo acuerdo de las partes, este Contrato podrá ser enmendado para incluir cualquier cambio acordado a la contribución del Empleador a LINECO y/o cualquier otra modificación concurrente a este Contrato.

Los Empleados serán pagados retroactivamente a el 31 de Diciembre 2017 por las deducciones de veinte-cinco centavos de sus cheques en 2017. Adicionalmente, los Empleados van a ser pagados retroactivamente a la fecha de 2018 cuando una deducción adicional de veinte-cinco centavos (un total de cincuenta centavos) comencaron.

## ARTÍCULO XIX PERÍODO DE VIGENCIA DEL CONTRATO

19:1 Este Contrato entrará en vigencia el ~~1 de enero de 2012~~ el **31 de Diciembre, 2017** y continuará plenamente vigente y válido hasta la medianoche del ~~30 de diciembre de 2017~~ el **28 de Diciembre de 2019** y continuará en adelante de año en año a menos que alguna de las partes presente a la otra parte una notificación de terminación por escrito sesenta (60) días antes del vencimiento del periodo actual.

## ARTICULO \_\_\_\_\_ DIAS LIBRES POR ENFERMEDAD

Seccion – 1 **A partir del Domingo después de la ratificación de este Acuerdo en 2018** y cada 1 de enero después de eso, los empleados van a ser eligible por tres (3) días (24 horas) de días libres por enfermedad. Nuevos empleados contratados después de **la fecha efectiva de este Acuerdo**, serán eligibles por tres (3) días libres de enfermedad en el noventa (90th) día de empleo.

Seccion – 2 Lo siguiente gobernara el uso de días libres por enfermedad pagados:

- a. Días libres por enfermedad pueden ser usados para el diagnostico, cuidado o tratamiento de una condición medica existente o para uso preventivo para el empleado o cualquier miembro de su familia. Miembros de la familia es definido por hijos (biológicos, adoptivos, o hijo "Foster"), padres, padrastros, espouso(a), pareja domestica registrada, abuelos, nietos, o hermanos.
- b. Días libres por enfermedad también pueden ser usados por empleados que son victimas de abuso domestico, abuso sexual, o acosados para atender a lo siguiente:
  - (1) buscar tratamiento medico para lesiones cuasados por violencia domestica, abuso sexual o acoso
  - (2) para obtener servicios de un refugio de violencia domestica, programas o centros de crisis de violación como resultado de violencia domestica, asalto sexual, o acoso.
  - (3) Obtener consejeria psicológica relacionada a la experiencia de violencia domestica, asalto sexual o acoso.
  - (4) Participar en la planeficacion de seguridad y para tomar otras acciones para aumentar la seguridad de cualquier violencia domestica, violencia sexual o acoso en el futuro, incluyendo reubicacion temporal o permanente.
- c. Si la necesidad del uso de días libres por enfermedad es prevista, el empleado va a dar aviso a la compañía lo mas pronto posible. Si la necesidad para el uso de días libres por enfermedad no es prevista, el empleado tiene que proveer al menos una (1) hora de aviso a su Gerente antes del comienzo de su turno.
- d. El uso del día libre por enfermedad va a ser por un minimo de un día completo.

- e. El uso del día libre por enfermedad no se transfiere de un año al otro. La Compañía está de acuerdo a comprar cualquier día de enfermedad no usado al final del año. Días libres por enfermedad no serán pagados al terminar empleo.
- f.

**Sección -3 A partir de la fecha efectiva de este Acuerdo, las dos partes reconocen que el Estado de California y ciertas subdivisiones políticas del Estado de California han enactado estatutos y ordenanzas mandando días de enfermedades pagados para los empleados dentro de su jurisdicción. Ambas partes a este Acuerdo se comprometen a renunciar a los requisitos de los estatutos existentes, ordenanzas, reglas, ley o regulación incluyendo, y no limitada, a Artículo 1.5 (comenzando con Sección 245 (H) y todas las ordenanzas locales, incluyendo pero no limitados a las ciudades de Berkeley, Emeryville, Oakland, y San Francisco. Cualquier empleador que está nombrado en este Acuerdo no será requerido a cumplir con este estatuto, ordenanza, regla, ley, o regulación, y cualquier empleado cubierto por este Acuerdo no tendrá el derecho o causa de acción en contra de ningún empleador o IBEW Local 1245 por violación de dicha estatuto, ordenanza, regla, ley o regulación.**

**Durante el tiempo que este Acuerdo esté en efecto, si alguna ciudad, condado, o subdivisión política del Estado de California enacta una estatuto, ordenanza, regla, ley o regulación exigiendo días libres de enfermedad pagados por empleados dentro de su jurisdicción, las dos partes a este Acuerdo se comprometen a renunciar a los requisitos a este estatuto, ordenanza, regla, ley, o regulación.**

Si durante el término de este Acuerdo, el Gobierno Federal o el Estado de California adoptan un requisito que incrementa el monto de días libres por enfermedad pagados que tendría que pagar el Empleador, este Acuerdo será re-abierto sesenta días (60) antes de la fecha efectiva de la implementación del requisito Estatal o federal, y cualquier aumento en salario o beneficios mejores que estén sujetos a comensar después de eso, van a estar suspendidos hasta que ambas partes lleguen a un acuerdo.

**PLAN DE INCENTIVA DE SEGURIDAD: Elimina el SIB. No habrá pago por 2018.**