



**IBEW 1245
PODADORES DE ÁRBOLES
PARA EL DESPEJE DE LÍNEAS
ACUERDO**

SINDICATO LOCAL 1245

DE LA

HERMANDAD INTERNACIONAL

DE TRABAJADORES EN ELECTRICIDAD, AFL-CIO

Vigencia: del 1º de enero de 2020 al 31 de mayo de 2022

Los acuerdos específicos de cada empleador se encuentran en nuestro sitio web

<https://ibew1245.com/library/agreements/#trees>

Sus Representantes de Negocios

Zona Norte

Ray Banfill

Celular: (707) 471-8259

Email: RGB2@ibew1245.com

Zona Central

Junior Ornelas

Celular: (707) 372-4305

Email: JXOG@ibew1245.com

Zona Sur

Abel Sanchez

Celular: (707) 471-8454

Email: AMS5@ibew1245.com

**IBEW Local Union 1245
30 Orange Tree Circle
Vacaville, CA 95687
(707)-452-2702**

Este Acuerdo se establece y acuerda este 1º día de enero de 2020, por y entre el CONTRATISTA SIGNATARIO LCTT, en lo sucesivo la “Compañía”, y el Local 1245 del Sindicato de la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad (the International Brotherhood of Electrical Workers), AFL-CIO, en lo sucesivo el “Sindicato”.

SE HACE CONSTAR QUE:

POR CUANTO, las partes aquí descritas desean cooperar para establecer salarios, horas y condiciones laborales justas y equitativas para los empleados definidos a continuación, facilitar el arreglo pacífico de las diferencias que ocasionalmente puedan surgir entre ellos, y promover la armonía y la eficiencia de manera que la Compañía, el Sindicato y otras partes interesadas se beneficien de estas.

ENTONCES, POR CONSIGUIENTE, las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO I RECONOCIMIENTO

1:1 Para los fines de las negociaciones colectivas en lo que se refiere a la tasa de pago, salarios, horas y otras condiciones de empleo, la Compañía reconoce al Sindicato como el representante único de todos los empleados del Empleador que trabajan de manera regular en California ejecutando trabajo de poda de árboles para el despeje de líneas y control de vegetación en las instalaciones que son propiedad de Pacific Gas and Electric Company, el Distrito Municipal de Servicios Públicos de Sacramento, el Distrito de Riego de Merced, la Ciudad de Santa Clara, la Ciudad de Palo Alto, la Ciudad de Shasta Lake, el Distrito de Servicios Públicos del Condado de Trinity, La Ciudad de Redding, la Ciudad de Roseville, la Ciudad de Lodi y las regiones de Sierra West, pero excluye los empleados de oficina, guardias y supervisores como se define en la ley.

1:2 La Compañía se dedica a prestar servicio a una empresa de servicio público que presta servicio al público, y tanto el Sindicato como la Compañía reconocen que cada una de las partes tiene la obligación de ofrecer dichos servicios y tener dichos servicios disponibles de una manera continua.

1:3 Las tareas ejecutadas por los empleados de la Compañía como parte de su empleo, son pertinentes y esenciales para la operación de una empresa de servicio público y el bienestar del público que depende de dichos servicios. Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, el Sindicato no llamará ni autorizará a los empleados de manera individual o colectiva a cesar o abstenerse de realizar sus tareas para la Compañía, y la Compañía no causará ningún paro forzoso.

1:4 Los empleados que son miembros del Sindicato ejecutarán su trabajo y prestarán servicio de una manera leal y eficiente, y usarán su influencia y mejores esfuerzos para proteger las propiedades de la Compañía y su servicio al público.

1:5 La Compañía y el Sindicato apoyan el principio de negociación colectiva y de organización independiente y más aún, cooperarán en la promoción y avance del bienestar mutuo de todos los involucrados, y en la preservación de la continuidad del servicio al público en todo momento.

1:6 Es norma de la Compañía y del Sindicato no discriminar contra ningún empleado por motivo de raza, credo, género, edad, religión, color, discapacidad, condición de veterano de guerra o nacionalidad de origen, tal como se define en cualquier ley federal o estatal correspondiente.

ARTÍCULO II PROTECCIÓN Y ACTIVIDAD DEL SINDICATO – DERECHOS DE LA GERENCIA

2:1 (a) Todos los empleados cubiertos por los términos de este Acuerdo deberán registrarse como miembros del Sindicato y mantener su membresía, o pagar en su lugar una Comisión de Gestión como condición de empleo, a partir de, y después del día treinta y uno (31) siguiente a la fecha de inicio de su empleo, o la fecha efectiva de vigencia de este Acuerdo, lo que sea posterior.

(b) Cualquier empleado que sea o se convierta en miembro del Sindicato, deberá, como condición de empleo, mantener su membresía en el Sindicato.

(c) El Sindicato indemnizará y librará de responsabilidad al Empleador contra cualquier y todo reclamo, demanda, acción judicial o cualquier otro tipo de obligación que surja de, o debido a una acción tomada por el Empleador con el propósito de cumplir con cualquiera de las disposiciones de este Artículo.

2:2 La Compañía deducirá las cuotas de membresía de los salarios de aquellos miembros del Sindicato que de manera individual y voluntaria autoricen dicha deducción por escrito, y las remitirá a los funcionarios correspondientes del Sindicato, según lo descrito en la Subsección 2:1. La Compañía y el Sindicato aprobarán el formulario de autorización de esta deducción.

2:3 Cuando el Sindicato lo solicite por escrito, la Compañía, dentro de los siguientes treinta y un (31) días calendario, dará por terminado el empleo de cualquier empleado que no cumpla con los requisitos de este Artículo.

2:4 Si surge alguna disputa conforme a las disposiciones de este Artículo, dicha disputa se resolverá según el procedimiento de quejas descrito en este Acuerdo.

2:5 La Compañía y el Sindicato no discriminarán a ningún empleado por razón de su membresía en el Sindicato o por las actividades que realice a nombre del Sindicato.

2:6 El Gerente de Negocios del Sindicato o sus representantes tendrán acceso a las instalaciones propiedad de la Compañía durante las horas laborales regulares con el fin de llevar a cabo asuntos relacionados con el Sindicato. El Sindicato entregará a la Compañía una lista de dichos representantes, los cuales estarán acreditados con la debida identificación. El Sindicato no abusará de este privilegio, y el Sindicato no interferirá con el trabajo normal de la Compañía.

2:7 La Compañía entregará a todos los nuevos empleados, los formularios de membresía correspondientes el primer día de empleo. El Sindicato entregará a la Compañía todos los materiales necesarios para esto, incluido el franqueo postal. La Compañía entregará al Sindicato, cada trimestre, el nombre, dirección y número de seguridad social de todos los empleados nuevos, o de aquellos empleados que regresen de un permiso prolongado (por ejemplo, Incapacidad a Largo Plazo, Ausencia por Razones Médicas Familiares, etc.) contemplados en el presente Acuerdo.

2:8 La Compañía autorizará a los miembros del Sindicato para que coloquen una calcomanía aprobada del Sindicato no mayor de 2 pulgadas de diámetro en sus cascos protectores.

2.9 Derechos de la Gerencia

(a) Excepto en el caso de que una disposición específica de este Acuerdo los modifique o limite, todos los derechos inherentes, prerrogativas y funciones de la gerencia permanecen y recaen exclusivamente en el Empleador, incluido pero sin limitarse a, los derechos a discreción de: amonestar, suspender o despedir por causa justificada, o disciplinar de otra manera a los empleados por causa justificada; determinar y modificar el número de empleados a emplear; contratar empleados, y asignar y dirigir su trabajo; promover, reducir en clasificación, transferir, despedir, contratar de nuevo; capacitar, capacitar nuevamente y someter a prueba y determinar sus habilidades; fijar y modificar los estándares de calidad del trabajo; determinar y cambiar los equipos a utilizar y operar; determinar y cambiar los métodos para contratar personal, la manera y las instalaciones para ejecutar las operaciones; controlar, regular, eliminar o cambiar el uso de maquinaria, instalaciones, equipo y otras propiedades y procedimientos operativos pertinentes al mismo, siempre que el Empleador provea la capacitación y educación del empleado para operar toda nueva maquinaria y equipo; programar y reprogramar el trabajo, las tareas y las asignaciones; introducir equipos, servicio o servicios nuevos o modificados; definir el número, ubicación y operación del trabajo de la unidad contratante; establecer y modificar los estándares de seguridad; realizar evaluaciones de los empleados; emitir, enmendar y modificar políticas, reglamentos, regulaciones y procedimientos que no sean incompatibles con los términos específicos de este Acuerdo, y garantizar el desempeño continuo del trabajo de la unidad. La enumeración anterior de las prerrogativas del Empleador no excluye otras prerrogativas que no aparecen listadas en esta sección.

(b) La Compañía mantiene por necesidad ciertas políticas y procedimientos razonables, ya que todo empleo se fundamenta en la ejecución exitosa de los contratos con el cliente, los cuales especifican altos estándares de destreza, conducta, productividad y seguridad. El incumplimiento de dichas políticas y estándares por parte de los empleados tendrá como consecuencia una acción disciplinaria o el despido, incluido pero sin limitarse a (a) incumplimiento de las normas de seguridad, (b) falta de honestidad, (c) impuntualidad repetida, (d) ausencia no justificadas, (e) tener altercados con, o usar lenguaje vulgar o abusivo con los clientes, propietarios o residentes y compañeros de trabajo durante el horario laboral, (f) descuidos graves en la ejecución de las tareas, (g) ocasionar daños al equipo de la Compañía por descuido o uso inadecuado, (h) uso no autorizado del equipo de la Compañía, (l) consumo de bebidas alcohólicas o narcóticos durante el horario laboral, y (j) falsificación de registros.

ARTÍCULO III HORAS Y HORAS EXTRA

3:1 Una semana laboral se define como siete (7) días calendario consecutivos, desde la medianoche del sábado, hasta la medianoche del sábado siguiente. La semana laboral básica consistirá de cinco (5) días laborables de ocho (8) horas cada uno, comenzando el lunes y terminando 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 los sábados serán días laborables en la semana laboral básica. Una semana laboral extendida comenzará a la hora de inicio del lunes y continuará hasta la hora de inicio del lunes siguiente. Las horas normales laborales para todos los empleados serán de 7:00 a.m. a 3:30 p.m. con un periodo sin pago 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 deba ejecutarse un trabajo durante el periodo normal de almuerzo. Dicho cambio en el periodo de almuerzo no estará sujeto al pago de horas extra.

La Compañía podrá cambiar las horas normales laborales 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 podrá cambiar la hora de inicio del trabajo en 30 minutos más temprano o más tarde para cumplir con requisitos operacionales, sin requerir aprobación del sindicato. Dicho cambio en las horas normales laborales no estará sujeto al pago de horas extra.

3:2 Los empleados se presentarán al trabajo en los puntos de reunión predeterminados y regresarán al mismo lugar al concluir el día laboral; y el tiempo de viaje entre ese punto de reunión y el lugar de trabajo se considerará como horas trabajadas.

3:3 Horas extra y días feriados reconocidos. Todos los trabajos realizados fuera de las horas normales programadas, y también los sábados, domingos y los siguientes días feriados: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Día de Remembranza, Día de la Independencia (4 de julio), Día del Trabajo, Día de los Veteranos de Guerra, Día de Acción de Gracias y el viernes que le sigue, y el Día de Navidad, se pagarán al doble (2 Xs) de la tasa normal de pago. Si algún día festivo (excepto el día de los Veteranos y los enumerados en la Sección 11.1) cae sábado o domingo, el Empleador no está obligado a compensar por esos días festivos el viernes o el lunes y los empleados no recibirán compensación adicional por trabajar dichos viernes o lunes.

3:4 La Compañía no requerirá de los empleados a los que se les haya solicitado que trabajen horas extra, que tomen un tiempo libre equivalente durante un día laboral.

3:5 (a) Trabajo de emergencia: Aquellos empleados a quienes se requiera que se presenten para realizar trabajo de emergencia en días no laborables, o fuera de sus horas normales laborales en un día laboral programado, o en días feriados a los cuales tienen derecho a tener libres, recibirán compensación por horas extra por el tiempo real de trabajo y por el tiempo de viaje relacionado con dicho trabajo, pero dicho tiempo de viaje no excederá una media (1/2) hora.

(b) Horas extra programadas: Cuando a solicitud del supervisor encargado, un empleado se presente para ejecutar trabajo programado (a) en días laborales fuera de sus horas normales laborales, el empleado recibirá compensación por horas extra por el tiempo real de trabajo; (b) en días no laborables o días feriados, el empleado recibirá compensación por horas extra por el tiempo real de trabajo. A los efectos de esta sección, se define como trabajo programado, el trabajo que ha sido notificado por adelantado antes de finalizar las horas normales laborales del empleado durante el día anterior.

3:6 Los empleados que se presenten al trabajo según lo descrito en la Sección 3:5 (a) recibirán un pago mínimo de dos (2) horas pagadas a la tasa de horas extra. Los empleados que se presenten al trabajo según lo descrito en la Sección 3:5 (b) recibirán un pago mínimo de dos (2) horas pagadas a la tasa de horas extra, incluso si el trabajo se cancela por cualquier motivo. Sin embargo, la Compañía no está en la obligación de pagar la tasa de horas extra si el mínimo de dos (2) horas está dentro de las horas normales laborales del empleado en un día normal laboral.

3:7 El trabajo de horas extra se distribuirá entre los empleados de la misma clasificación y en la misma ubicación de una manera tan equitativa como sea posible.

3:8 El empleador puede adoptar un horario de trabajo de cuatro (4) días, diez (10) horas, de lunes a jueves o de martes a viernes, a la tasa normal de pago, con un periodo sin pago para comida de treinta (30)

minutos, aproximadamente a la mitad del turno. Las horas extras se pagarán por las horas trabajadas fuera de las horas programadas. El Empleador deberá notificarlo con dos semanas de antelación para implantar un horario de trabajo de cuatro (4) días, diez (10) horas y tendrá vigencia por un mínimo de (3) tres semanas. En las semanas que incluyen un día feriado, el Empleador puede adoptar un horario de cuatro (4) días, diez (10) horas por un mínimo de una semana, siempre que se haya hecho la notificación correspondiente.

Se entiende que el horario de trabajo de cuatro (4) días, diez (10) horas está destinado a ofrecer a los empleados un fin de semana de tres días. Si el Empleador programa días adicionales de diez (10) horas durante la semana laboral, se considerará que el horario tiene ocho (8) horas laborales normales y dos horas de tiempo doble cada día.

ARTÍCULO IV CLIMA INCLEMENTE

4:1 Los empleados que se presenten al trabajo en un día laboral o se presenten para trabajo programado en un día laboral, y no puedan realizar trabajo de campo debido a un clima inclemente, calor u otras causas, recibirán pago por el tiempo real de trabajo si lo hubiera, pero en ningún caso por menos de dos (2) horas a la tasa normal de pago. Los empleados que reciben subsistencia según lo dispuesto en la Sección 5:2 continuarán recibiendo dicha subsistencia además del monto descrito en esta Sección.

(a) La decisión de suspender el trabajo en un día inclemente no será a discreción del Capataz, y los empleados deberán trabajar esos días a menos que un Supervisor de la Compañía les notifique específicamente lo contrario.

4:2 Sujeto a aprobación del Capataz General o del Supervisor, aquellos empleados que, debido al clima inclemente u otra ausencia justificada no pudieron trabajar cuarenta (40) horas normales en una semana laboral, tendrán autorización para trabajar en un día no laborable dentro de la misma semana laboral, la cantidad de horas necesarias para completar las cuarenta (40) horas normales laborales de la semana, pero sin exceder ocho (8) horas. El tiempo de recuperación será voluntario y se pagará a la tasa normal de pago.

ARTÍCULO V GASTOS

5:1 Si la Compañía requiere que un empleado trabaje dos horas y media (2 1/2) después de las horas normales laborales en un día laboral de ocho horas o en un día no laborable de ocho horas programado, y por cada una de las cinco (5) horas siguientes, el empleado se le otorgará un periodo para comida. El tiempo utilizado para comer (30 minutos por comida) se considerará como tiempo trabajado y por lo tanto se pagará a la tasa correspondiente. Si el horario laboral es de cuatro días diez horas, los empleados tendrán un periodo para comida después de trabajar una (1) hora extra. La Compañía podrá hacer arreglos con antelación con aquellos empleados con horarios de 4/10 para que trabajen turnos de diez horas en días no laborables. Los empleados suministrarán su propia primera comida en los turnos acordados con antelación. La Compañía deberá otorgar periodos para comidas en el caso de turnos de emergencia.

(a) Si la Compañía requiere que un empleado ejecute trabajos de emergencia comenzando dos (2) o más antes de las horas normales laborales, y dicho empleado continúa trabajando durante las

horas normales laborales, el empleado tendrá un periodo para comida cada cinco (5) horas de allí en adelante.

5:2 La Compañía pagará el tiempo de viaje a dichos trabajo temporal el primer día de la asignación y desde el trabajo temporal el último día de la asignación. La Compañía acuerda suministrar alojamiento cuando la Compañía asigne empleados a más de 100 millas de su sede normal asignada.

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

En el caso de empleados asignados a un lugar de trabajo temporal o a un punto de reunión temporal ubicado a más de sesenta (60) millas de distancia, aplicará la siguiente secuencia:

- (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 laborales 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.)

5:3 En otras situaciones de emergencia, la Compañía notificará a un empleado con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, que deberá trabajar temporalmente fuera de la ciudad, de modo que el empleado tenga tiempo de prepararse para el viaje.

5:4 No será condición de empleo que un empleado utilice su automóvil o vehículo personal para conveniencia de la Compañía.

5:5 Si la Compañía solicita del empleado que utilice su automóvil personal para conveniencia de la Compañía, el empleado será reembolsado a la tasa correspondiente determinada por el Servicio de Rentas Internas (IRS) para el reembolso por millas recorridas.

5:6 Viáticos. Se pagará una tasa fija de cincuenta dólares (\$50.00) por día por cada día trabajado. Los operadores de tierra y los técnicos de control de vegetación I y II serán elegibles para recibir veinticinco dólares (\$25.00) por día. Un empleado debe trabajar cuatro (4) horas, o hasta el mediodía lo que sea más tarde, o más para tener derecho a la subsistencia del día.

La Compañía pagará por alojamiento razonable para todas las clasificaciones cuando trabajen a más de 100 millas de su patio con no más de dos personas por habitación y una persona por cama.

En caso de emergencia, declarada por el Cliente, el Empleador proporcionará comidas y alojamiento a los empleados después de dieciséis (16) horas trabajadas.

ARTÍCULO VI ANTIGÜEDAD

6:1 Se define como antigüedad el periodo de tiempo de servicio continuo con la Compañía. La continuidad de servicio se considerará interrumpida cuando (1) un empleado sea despedido por causa justificada; (2) un empleado renuncie a su empleo voluntariamente o acepte un despido voluntario, excepto según las modificaciones indicadas en la Sección 10:3; (3) un empleado ha sido cesado por más de seis (6) meses consecutivos; o (4) un empleado ha quebrantado las disposiciones del Artículo VII, Sección 7:6.

6:2 Los nuevos empleados en la unidad de trabajo contratante serán empleados en periodo de prueba hasta que hayan sido empleados y hayan trabajado realmente en la unidad contratante durante seis (6) meses (1040 horas) dentro de un periodo de doce (12) meses consecutivos, y su antigüedad se ajustará de manera correspondiente. Cuando los empleados hayan completado seis (6) meses de periodo de prueba, su fecha de antigüedad se ajustará de manera retroactiva seis (6) meses antes de la fecha en que se completó. Durante el periodo de prueba, la Compañía podrá bajar de clasificación, despedir, tomar medidas disciplinarias o cesar al empleado, y dicha acción no estará sujeta al procedimiento de quejas.

6:3 Cualquier empleado que ingrese a la clasificación de Aprendiz de Podador con un (1) año o menos de antigüedad estará sujeto a un periodo de prueba de clasificación de seis (6) meses. La Compañía podrá bajar de clasificación, despedir, o cesar a dicho empleado, y dicha acción no estará sujeta al procedimiento de quejas.

6:4 La Compañía entregará al Sindicato una lista de antigüedad que incluye las tasas salariales y la ubicación de la división por zona del Capataz General, de todos los empleados cubiertos bajo este Acuerdo y mantendrá informado al Sindicato de todas las eliminaciones o correcciones en intervalos de tres (3) meses a petición del Sindicato.

6:5 La antigüedad se utilizará como base para determinar beneficios tales como derechos a transferencias, protección contra reducción de clasificación y despidos, etc., según lo establecido específicamente en este Acuerdo.

6:6 Cuando la Compañía asuma un contrato en una zona donde el trabajo había sido 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 de despeje de líneas y control de vegetación del Sindicato que anteriormente trabajaban en la zona.
- (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.) Los empleados que hayan trabajado previamente un periodo de prueba conforme a un acuerdo 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 conforme a este Acuerdo, según el tiempo de experiencia en la clasificación del puesto que el empleado tiene con el otro contratista. La Compañía se reserva el derecho de exigir pruebas de la tasa salarial que el otro contratista pagaba a estos empleados.
 - c.) Para determinar las vacaciones sin pago, se utilizará el tiempo de membresía continua en el Sindicato del Local 1245.
 - d.) Para transferencias, reducción de clasificación, ascensos y despidos, se utilizará la antigüedad de la Compañía.

6:7 La continuidad de servicio de un empleado no se verá interrumpida por ausencias por ninguna de las razones descritas a continuación, y su antigüedad en la Compañía continuará acumulándose durante dicho periodo de ausencia.

(a) Inducción, alistamiento o servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o servicio en la Marina Mercante, en virtud de una Ley del Congreso que estipule que el empleado tiene derecho al reintegro a su empleo.

(b) Ausencia por asuntos del Sindicato que no requieran un permiso de ausencia.

(c) Ausencia por un permiso autorizado sin pago. Se deberá enviar una solicitud por escrito a las oficinas de la Compañía.

(d) Ausencia por incapacidad temporal incurrida en el trabajo, mientras se ejecutaban trabajos para la Compañía.

ARTÍCULO VII PERMISOS DE AUSENCIA

7:1 Se podrá otorgar un permiso de ausencia sin pago a los empleados normales con seis (6) meses o más de servicio continuo, por razones de urgencia o importantes, siempre que se puedan hacer arreglos adecuados para realizar las tareas del empleado sin que interfiera de manera desproporcionada con la rutina normal de trabajo. No se otorgará un permiso de ausencia si el propósito de la solicitud puede dar lugar a la renuncia del empleado.

La Compañía otorgará un permiso de ausencia cuando así lo requiera la Ley de Licencia Familiar y Médica. Los reclamos para cumplir con dichas solicitudes de ausencia no se presentarán conforme a las disposiciones de quejas y arbitraje de este Acuerdo.

7:2 Una ausencia comenzará e incluirá el primer día laboral que el empleado esté ausente, y terminará con, e incluirá el día laboral anterior al día que él o ella regrese al trabajo. El empleado será reincorporado al empleo al finalizar su permiso de ausencia. Si durante el permiso de ausencia del empleado fuera necesario reducir la fuerza laboral, el reintegro del empleado al empleo activo dependerá de la aplicación del Artículo X.

7:3 A menos que se indique lo contrario en este documento, el empleado no acumulará antigüedad mientras esté de permiso sin pago. Sin embargo, el estado del empleado como empleado normal no se verá afectado por un permiso de ausencia.

7:4 La Compañía otorgará, a solicitud del Sindicato, un permiso sin pago de tres (3) años o menos a un empleado que sea designado o elegido a un puesto o posición en el Sindicato, y cuyos servicios sean requeridos por el Sindicato.

7:5 Se otorgará un permiso de ausencia bajo las condiciones anteriores a un empleado que ingrese en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, siempre que dicho permiso de ausencia y el reintegro de dicho empleado a su trabajo esté sujeto a los términos de una Ley del Congreso que estipule el reintegro al trabajo.

7:6 Si un empleado no regresa inmediatamente después de que termine su permiso de ausencia, o si acepta otro trabajo durante su permiso de ausencia, o si solicita beneficios de desempleo durante su permiso de ausencia, el empleado perderá su derecho al permiso de ausencia y su empleo con la Compañía terminará.

(a) Si algún empleado solicita compensación por desempleo en algún momento que no sea después de ser despedido o cesado, su empleo con la Compañía terminará.

7:7 Cualquier empleado tendrá permiso de ausentarse del trabajo debido a la muerte de un familiar cercano sin pago, durante un periodo de tiempo razonable que no exceda tres (3) días, para permitirle hacer los arreglos necesarios para el funeral y asistir a este. 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, padrastro, madrastra, hijastro o hijastra. La Compañía podrá requerir verificación mediante notificación previa. Si el empleado necesita tiempo adicional, se le podrá permitir utilizar sus vacaciones disponibles.

ARTÍCULO VIII SALARIOS

8:1 Los salarios mínimos a pagar a los empleados de la Compañía cubiertos bajo este Acuerdo serán los que se describen en el Apéndice A.

8:2

(a) Se otorgarán aumentos de salarios escalonados cada seis meses cuando el empleado haya trabajado por lo menos novecientas cincuenta (950) horas y hayan transcurrido seis (6) meses desde el último aumento de salario, y el empleado continúe progresando satisfactoriamente para completar los requisitos del programa de capacitación de Despeje de Líneas de la Compañía. La Compañía acuerda poner a disposición los requisitos de capacitación para el despeje de líneas en el tiempo especificado para el Escalón de clasificación correspondiente.

(b) Después de seis meses en la tasa de Aprendiz de Escalador de 18 meses, el Aprendiz será ascendido a la clasificación y tasa salarial de la clasificación 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 Definiciones.

- a) Técnico de Control de Vegetación (VC). La Compañía ofrecerá capacitación de Pre inspección por lo menos una vez al año. La capacitación será pagada por la Compañía y ofrecida de manera equitativa a todos los empleados VC 3. Si un empleado VC 3 presenta y no aprueba el examen de Pre inspección y desea presentar el examen por segunda vez o más veces, la Compañía podrá requerir que el empleado utilice su propio tiempo para presentar el examen de nuevo. La Compañía acuerda aplicar este requisito de manera equitativa entre todos los empleados VC 3. Si algún empleado utiliza su propio tiempo, dicho tiempo se considerará como una ausencia justificada. El empleado tendrá la oportunidad de aplicar sus Días Personales Flotantes para usarlos el día de este examen.

- b) Capataz con Responsabilidad de Trabajo: un empleado que está a cargo de una cuadrilla de no más de cinco personas, incluido a sí mismo, dedicado al trabajo de despeje de líneas. (Para aplicar el Artículo X, la Compañía no necesita tomar en consideración una solicitud de promoción a esta clasificación de ningún empleado que tenga menos de un año de experiencia en la clasificación de Escalador.)
- c) Trabajador Podador de Árboles se define como: una persona que ha completado un mínimo de 18 meses de capacitación relacionada y experiencia en el trabajo, está familiarizado con las técnicas especiales y los riesgos presentes en las operaciones de poda de árboles para el despeje de líneas, y cumplió exitosamente con todos los requisitos del Programa de Certificación de Poda de Árboles y Despeje de Líneas de la Compañía.
- d) Un aprendiz de podador de árboles para el despeje de líneas es un trabajador asignado de manera regular a una cuadrilla de podadores de árboles para el despeje de líneas, y que a lo largo de dicha capacitación ha demostrado la capacidad de ejecutar las tareas asignadas de manera segura en ese nivel de capacitación.
- e) Un Operador de Equipo Especializado para Árboles es aquel que opera equipo especializado para árboles tales como segadora para servidumbres de paso (right-of-way mower), Jarraff, etc.

8:4 Los empleados pueden elegir que sus cheques de pago se depositen directamente en una cuenta bancaria, o que los se envíen por correo (usando el servicio postal normal 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 a más tardar, 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 postal de los Estados Unidos el día miércoles (correspondiente al trabajo de la semana previa). En el caso de aquellos empleados que escojan recibir un depósito directo, se hará el mejor esfuerzo para colocar los talones de pago en el correo postal de los Estados Unidos el día miércoles (correspondiente al trabajo de la semana previa). El Empleador podrá enviar los talones de pago por vía electrónica.

8:5 El empleado recibirá la tasa salarial correspondiente a su clasificación. Cuando se asigne temporalmente un empleado a un trabajo con una clasificación mayor que su clasificación normal por cuatro (4) horas o más durante el día, se le pagará por lo menos la tasa mínima establecida para dicha clasificación durante todo el tiempo que haya trabajado en la clasificación asignada.

Cuando se asigne temporalmente un empleado a un trabajo con una clasificación mayor que su clasificación normal para un trabajo de emergencia, se le pagará por lo menos la tasa mínima establecida para dicha clasificación durante todo el tiempo que haya trabajado en la clasificación asignada.

8:6 Cuando se contraten Escaladores, se deberá tener en consideración su experiencia previa en trabajos similares a los cubiertos bajo este Acuerdo, y se les podrá acreditar el valor equivalente de dicha experiencia en la escala de salarios de Escalador, según lo determine la Compañía.

8:7 La Compañía y el Sindicato podrán acordar agregar clasificaciones adicionales o modificar las clasificaciones y salarios vigentes correspondientes durante la vigencia de este Acuerdo. Cuando la Compañía y el Sindicato logren un acuerdo en lo que se refiere a las tasas salariales para las nuevas clasificaciones o las clasificaciones modificadas, las nuevas tasas serán retroactivas a la fecha en que se estableció o modificó la clasificación.

8:8 La Compañía espera que, en cada escalón del Programa de Aprendiz de Escalador, el empleado cumpla ciertos requisitos de trabajo para avanzar. La Compañía evaluará, registrará y documentará el desempeño del empleado en el trabajo. El empleado también deberá aprobar 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 correspondientes (tiempo en la posición, desempeño, conducir, cumplimiento de las normas 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 dicha ausencia.

ARTÍCULO IX ASCENSO Y TRANSFERENCIA

9:1 Los empleados podrán solicitar por escrito un ascenso a la clasificación de 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 surja una vacante, antes de llenar la vacante, la Compañía considerará primero dichas solicitudes y si se cumple con los requisitos descritos a continuación, se dará preferencia a las solicitudes según la antigüedad.

(a) La Compañía tomará en consideración las solicitudes de ascenso y transferencia para vacantes sobre la base de la antigüedad, capacidad, licencias, historial disciplinario durante los últimos nueve (9) meses y las calificaciones.

9:2 Las solicitudes para ascensos o transferencias tendrán una fecha de vencimiento de seis (6) meses después que la Compañía las haya recibido, a menos que la Compañía haya recibido una solicitud de prórroga dentro del plazo de los seis (6) meses. Si en respuesta a dicha solicitud de ascenso o transferencia se le presenta una oferta al empleado y el empleado la rechaza, la solicitud quedará anulada y sin efecto y él/ella deberá presentar su solicitud nuevamente no antes de seis (6) meses después de la solicitud original.

9:3 La Compañía podrá ascender desde una clasificación menor o transferir a un empleado en la misma clasificación si una vacante no se llena según lo descrito en la Sección 9:1.

9:4 Cuando ocurra una vacante temporal en cualquier clasificación de trabajo, la Compañía podrá llenar dicha vacante por nombramiento. Cuando sea factible, la Compañía llenará dicha vacante con el empleado calificado de mayor antigüedad en el nivel de clasificación inferior siguiente dentro de la sede. Las vacantes temporales serán aquellas que resulten de la ausencia de un empleado por una lesión industrial, ausencia justificada, vacación o licencia por enfermedad y trabajos adicionales que la Compañía considere que tendrán una duración de noventa (90) días o menos.

9:5 Cuando la Compañía establezca una nueva sede o cuadrillas adicionales, los empleados dentro de esa división geográfica serán notificados por adelantado con suficiente anticipación para permitirles presentar una solicitud de transferencia o ascenso a la nueva sede o cuadrilla. El Supervisor en la zona geográfica notificará al Representante de Negocios de la región sobre las nuevas ubicaciones de las cuadrillas.

9:6 Los empleados que acepten una promoción en una nueva sede, indicarán por escrito que entienden y aceptan que el ascenso estará ubicado en una nueva sede permanente sin pago por alojamiento.

ARTÍCULO X REDUCCIÓN EN CLASIFICACIÓN Y DESPIDO

10:1 En caso de una reducción en la fuerza laboral o una reducción en las operaciones, los empleados serán despedidos en orden inverso a su antigüedad en la Compañía en la región donde estén trabajando en el momento de la reducción. La aplicación de esta Sección a un empleado que trabaje temporalmente en una zona, aplicará solo si esta reducción afecta al empleado en su zona normal de trabajo.

10:2 Un empleado que tenga seis (6) o más meses de servicio continuo con la Compañía, y cuyo trabajo se esté eliminando, podrá solicitar que se remueva a otro empleado de menor antigüedad que la suya, según la siguiente secuencia:

- (a) un empleado con la misma clasificación en el Distrito que tenga la menor antigüedad;
- (b) un empleado en la clasificación menor en el Distrito que tenga la menor antigüedad;
- (c) ningún empleado podrá reemplazar a otro empleado de mayor antigüedad en la Compañía.

10:3 Si la Compañía no puede realizar un reemplazo según lo descrito en la Sección 10:2 o si un empleado solicita que no se le haga una reducción en la clasificación según lo descrito en la Sección 10:2(b), un empleado que tenga un (1) año o más de servicio continuo en la Compañía puede elegir reemplazar a un empleado con menor antigüedad según la siguiente secuencia:

(a) el empleado con la misma clasificación en la zona *que trabaja para el mismo cliente* que tenga la menor antigüedad;

(b) ningún empleado podrá reemplazar a otro empleado de mayor antigüedad que la suya, excepto según lo descrito en el Artículo 10:3(c) a continuación;

(c) Los Capataces y Escaladores que tengan una licencia comercial de conducir válida, y respaldo de frenos de aire cuando la Compañía lo requiera, podrán reemplazar al siguiente empleado con antigüedad* en su clasificación (*este empleado con antigüedad será el empleado con menor antigüedad de los empleados en la misma clasificación por Distrito) que no tenga licencia comercial de conducir y/o respaldo de frenos de aire, si el vehículo de la cuadrilla reemplazada requiere respaldo de frenos de aire. En el caso de que un Capataz sea reemplazado según lo descrito en este Artículo, él/ella será reclasificado a la clasificación de escalador mayor. Los capataces y escaladores mantendrán todos los derechos de reducción de nivel y despido de aquellas cuadrillas que consistan de vehículos para los cuales tienen licencia para operar.

10:4 La Compañía notificará con la mayor anticipación posible a aquellos empleados cuyos puestos de trabajo vayan a ser eliminados. Los empleados que deseen ejercer las disposiciones en la Sección 10:2 o 10:3 deberán notificar a la Compañía con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación.

10:5 Si al aplicar las disposiciones de este Artículo, un empleado que según la línea normal de ascenso tiene una clasificación más alta que la clasificación de Aprendiz, ocasiona un reemplazo en esa clasificación, el empleado no tomará la clasificación de Aprendiz, sino que se le otorgará la tasa de la siguiente clasificación más alta.

ARTÍCULO XI DÍAS FERIADOS

11:1 Desde el 1° de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021, los empleados con una antigüedad de seis (6) meses que hayan cumplido con los requisitos de asistencia al trabajo (ver más abajo), tendrán derecho a los siguientes días feriados libres con ocho (8) horas de pago cuando estos días caigan en un día laborable. A partir del 1° de enero de 2022, estas vacaciones ya no se pagarán, a menos que se trabajen.

Día de Año Nuevo (1° de enero)
Día de la Independencia (4 de julio)
Día del Trabajo (Primer lunes de septiembre)
Día de Acción de Gracias (Cuarto jueves en noviembre)
Día de Navidad (25 de diciembre)

El requisito de asistencia al trabajo se define como un empleado que trabaja todos los días que tiene programado trabajar durante la semana en la cual caiga cada día feriado, incluido el día laborable antes y el día laborable después de cada día feriado.

Un empleado podrá ser exonerado del requisito de trabajo si el empleado contacta al Supervisor por lo menos noventa (90) minutos antes del día laboral programado y tiene una justificación médica verificada cuando regresa al trabajo. Si los intentos de contactar al Supervisor no tienen éxito, el empleado contactará a la oficina de la Compañía, sujeto a las condiciones anteriores.

11:2 Cuando alguno de los días feriados anteriores caiga en domingo, se considerará el lunes siguiente como día feriado.

11:3 Cuando alguno de los días feriados caiga en sábado, se llegará a un acuerdo para decidir cuál día se considerará como día feriado.

11:4 Sin perjuicio de la Sección 11:1, se podrá requerir que el empleado trabaje los días feriados descritos anteriormente que coincidan con sus días laborales.

11:5 A Partir del 1° de enero de cada año, los empleados serán elegibles para cuarenta (40) horas de días personales flotantes. Estos días flotantes pueden ser utilizados para pagar tiempo libre en uno de los días festivos reconocidos que no están cubiertos por la Sección 11.1, para propósitos de licencia por enfermedad, o para ausencia personal con permiso previo de un Supervisor. Los nuevos empleados serán elegibles a cuarenta (40) horas después de completar noventa (90) días de servicio.

ARTÍCULO XII VACACIONES

12:1 Los empleados serán elegibles para tomar vacaciones sin pago como se indica a continuación:

Después de 1 año:	5 días
Después de 2 años:	10 días
Después de 10 años:	15 días

12:2 Se le permitirá al empleado hasta tres (3) ausencias justificadas por año, que deberán tomarse un (1) día cada vez, para situaciones de emergencia. El empleado podrá decidir utilizar un día personal flotante, si lo tiene, para compensar por el día de emergencia que se tome libre. En cualquier caso, el empleado deberá notificar a su Supervisor antes del día laboral programado. Si no logra contactar al Supervisor, el empleado notificará a la Oficina de la Compañía por lo menos noventa (90) minutos antes de que comience el día laboral programado. El empleado deberá presentar documentación que justifique la emergencia o la razón de la ausencia.

12:3 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 deberán tomarse en el año que corresponde. 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 el supervisor aprueba por escrito las vacaciones por lo menos con 30 días de anticipación, pero no más de 60 días antes de la fecha de vacaciones solicitada, no se podrá revocar dicha vacación y la antigüedad no será el factor determinante.

12:4 Se les permitirá a los empleados escoger su periodo de vacaciones con base en su antigüedad. Si no interfiere con el trabajo que se esté realizando, la Compañía permitirá que las vacaciones se tomen en cualquier momento durante el año calendario.

ARTÍCULO XIII SEGURIDAD

13:1 La Compañía y el Sindicato reconocen que existe un interés común en lo que se refiere a seguridad en el trabajo y acuerdan cooperar en el desarrollo y promoción de este interés común.

13:2 La Compañía se reserva el derecho de emitir reglamentos de seguridad razonables para los empleados, e insistir en el cumplimiento de dichos reglamentos. Se le entregará al Sindicato una copia de los reglamentos.

13:3 La Compañía llevará a cabo reuniones de primeros auxilios de seguridad para todos los empleados por lo menos una vez al mes. Las reuniones se llevarán a cabo durante las horas normales laborales en sitios previamente designados, y tendrán una duración no inferior a media (1/2) hora.

Cada cuadrilla tendrá reuniones informativas informales diariamente en el trabajo donde se describirán los métodos seguros y apropiados para ejecutar el trabajo del día.

Todos los camiones deberán estar equipados con un equipo de primeros auxilios adecuado, que siempre deberá mantenerse completamente surtido.

13:4 A solicitud del Sindicato, la Compañía se reunirá con el Sindicato en los momentos y lugares mutuamente acordados. En dichas reuniones, el Sindicato podrá presentar sugerencias a la Compañía en lo que se refiere a la revisión y aplicación de los reglamentos de seguridad.

13:5 Las Órdenes de Seguridad en Electricidad del estado donde se empleen, aplicarán cuando los empleados trabajen cerca de cables eléctricos energizados.

13:6 La Compañía informará al Sindicato sobre cualquier lesión industrial con tiempo perdido que se le haya reportado a la Compañía. Dicha notificación se le enviará al Sindicato al mismo tiempo que la Compañía informe sobre la lesión a la empresa de seguros con la cual tenga la póliza de indemnización laboral (Workmen's Compensation). En caso de que la Compañía esté auto asegurada para propósitos de indemnización laboral, dicha notificación se le enviará al Sindicato dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la lesión a la Compañía.

13:7 Los empleados deberán asistir en sus horas libres a una capacitación de Primeros Auxilios y Resucitación Cardiopulmonar (CPR). Los empleados deberán obtener y mantener una tarjeta o certificado vigente que indique que se completó la capacitación de primeros auxilios y CPR. La Compañía pagará por los materiales necesarios para la capacitación de primeros auxilios y CPR una vez que el empleado presente las pruebas de que ha completado la capacitación y la factura por los materiales comprados por el empleado. La Compañía y el Sindicato cooperarán para ayudar a los empleados en este programa.

ARTÍCULO XIV MISCELÁNEOS

14:1 La ejecución de trabajos privados de poda de árboles estarán sujetos a las normas de la Compañía.

14:2 La Compañía suministrará todas las herramientas y equipos necesarios. Los empleados serán responsables de las herramientas y equipos que se le hayan entregado, siempre que la Compañía tenga disponible un lugar seguro para su almacenaje. Se les podrá requerir a los empleados que paguen por las herramientas que se pierdan o dañen por negligencia.

14:3 Cuando se asignen dos Capataces regulares para trabajar en un camión, el Capataz con menor antigüedad en ese punto de reunión será asignado como Escalador Superior y recibirá un salario correspondiente a esa clasificación por las horas trabajadas.

Cuando se asignen dos Capataces regulares a una cuadrilla de tres miembros, el Capataz Junior (con menor antigüedad) tendrá la opción de tomar vacaciones o un PTO (tiempo libre con pago) en lugar de la reducción en clasificación a Escalador Superior.

14:4 Si un empleado se lesiona en el trabajo de tal manera que no puede ejecutar el trabajo correspondiente a su clasificación, la Compañía podrá asignar a dicho empleado tareas más ligeras cuando estén disponibles, que pueda ejecutar dentro de sus habilidades, y su pago será a la tasa establecida para dicho trabajo.

14:5 Los empleados se presentarán al trabajo vestidos de manera apropiada para ejecutar sus tareas y tendrán una apariencia limpia y pulcra.

14:6 La Compañía requiere que todos los Capataces, Escaladores y Aprendices tengan y mantengan vigente un Licencia Comercial para Conducir como condición de empleo. Todos los Capataces, Escaladores y Aprendices recibirán \$0.10 por hora adicional a la tasa correspondiente a su clasificación, por mantener una Licencia Comercial para Conducir. La Compañía suministrará un camión para presentar el examen. Todos los Capataces y Escaladores Superiores recibirán \$0.13 por hora, adicional a la tasa correspondiente a su clasificación, por mantener una Licencia Comercial para Conducir con respaldo de frenos de aire (esto equivale a \$270.40 por año cuando al empleado se le pagan todas las horas laborales normales durante un año).

14:7 Los empleados deberán firmar todas las notificaciones por escrito sobre su desempeño en el trabajo para acusar recibo, y el empleado recibirá una copia de la notificación.

14:8 Capacitación. Durante la vigencia de este Acuerdo, el Local 1245 de la IBEW y el CONTRATISTA SIGNATARIO LCTT establecerán un fondo y un programa de capacitación para Trabajadores de Despeje de Líneas. Dicho programa puede incluir otras jurisdicciones de la IBEW dentro de California y otros contratistas. Cualquier contribución a este Fondo se tomará de las tasas salariales o contribuciones al Plan Nacional Eléctrico de Anualidades (NEAP) contenidas en este Acuerdo de Negociación colectiva con efecto a partir del 1º de junio de 2020.

ARTÍCULO XV PROCEDIMIENTO PARA QUEJAS

15:1 Por la presente, se define una queja como un reclamo por una violación de cualquier disposición específica de este Acuerdo. No se tomará en consideración ninguna queja a menos que esta haya sido presentada por primera vez dentro de los quince (15) días laborables siguientes después de ocurrir el presunto incidente que genera la queja, o la fecha en que el empleado o el Sindicato debería razonablemente haber tenido conocimiento del incidente que genera la queja. Las quejas se considerarán y ajustarán por consulta como se describe a continuación:

15.2 Como paso inicial para la resolución de una queja, el Representante Sindical o en su ausencia un representante autorizado del Sindicato, presentará dicha queja al Capataz General dentro del límite de tiempo señalado anteriormente. Por mutuo acuerdo, las partes se reunirán para discutir la queja; de lo contrario, las partes discutirán la queja por teléfono. El Capataz General responderá a la persona que presenta la queja dentro de los siguientes siete (7) días calendario después de recibir la queja o de la reunión, si la hubiera. Si es necesario referirse al siguiente paso en el procedimiento de quejas, el Capataz General y el Representante Sindical o el Representante de Negocios explicarán por escrito las razones por las cuales no han podido resolver la queja a este nivel.

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 recibir 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 que se fundamenta,
- (b) La Sección o secciones de este Acuerdo, si las hubiera, que aplican para el caso,

c) El remedio o correcciones específicos 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; de lo contrario, 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. Si es necesario referirse al siguiente paso en el procedimiento de quejas, el Supervisor y el Representante de Negocios explicarán por escrito las razones por las cuales no han podido resolver la queja a este nivel.

15:4 Si no se llega a un acuerdo satisfactorio según lo descrito en la Sección 15:3, la queja será referida por escrito al Gerente de Negocios del Sindicato o su Representante y al Gerente Regional de la Compañía o su Representante, dentro de los siguientes tres (3) días laborables. La reunión para discutir la queja se llevará a cabo dentro de los treinta (30) días siguientes después de que el Sindicato presente el asunto en discusión. El Representante de la Compañía dará su respuesta a la queja por escrito, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la reunión de discusión de la queja.

15:5 Si no se llega a un acuerdo satisfactorio según lo descrito en la Sección 15:4, cualquiera de las partes podrá, dentro de los siguientes veintiún (21) días calendario después de la respuesta de la Compañía, solicitar por escrito que dicha queja se someta a arbitraje.

15:6 Después que una queja haya sido apelada para arbitraje, los representantes de cada una de las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo sobre un árbitro neutral. En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, la parte que solicitó el arbitraje solicitará al Servicio Federal de Mediación y Conciliación que suministre una lista de por lo menos siete (7) árbitros que sean miembros de la Academia Nacional de Árbitros. Se seleccionará un nombre de dicha lista que sea aceptable para ambas partes. El costo del Árbitro se repartirá equitativamente entre las partes. El Árbitro, escuchará sin demora la evidencia y presentará su decisión por escrito, la cual será definitiva y vinculante para ambas partes.

Cualquiera de las partes podrá llamar a cualquier empleado como testigo en cualquier procedimiento ante el Árbitro. Si el empleado está trabajando, la Compañía acepta permitir que dicho empleado deje sus tareas para que pueda presentarse como testigo. Cada una de las partes cubrirá los gastos de su propio testigo.

El Árbitro no tendrá derecho a agregar, reducir, alterar, enmendar o modificar ninguno de los términos de este Acuerdo.

ARTÍCULO XVI SALUD Y BIENESTAR

16:1 Las partes signatarias de este documento deberán firmar un Plan de Salud y Bienestar para el cual existe un Acuerdo de fideicomiso, conocido como el Fondo de Beneficios de Construcción de Líneas, con el propósito de ofrecer beneficios de seguro para los empleados elegibles y/o sus dependientes.

Efectivo el primer día del mes siguiente a la fecha de la firma de este Acuerdo, el Empleador realizará contribuciones al Fondo de Beneficios de Construcción de Líneas por un monto de \$6.50 por cada hora trabajada. Se considerará que las horas trabajadas incluyen las horas de laborales normales, las horas extra trabajadas y las horas notificadas no trabajadas.

Las contribuciones se enviarán al lugar designado por las partes a más tardar el decimoquinto (15°) día de cada mes por cada hora trabajada en los períodos de nómina semanales que finalizan durante el mes anterior, junto con un informe mensual de nómina en un formulario que se entregará al Empleador.

Se entiende y está previsto por las partes en este Acuerdo que el propósito de esta cláusula es establecer un Fideicomiso de Salud y Bienestar financiado por el Empleador y que las contribuciones a él no se considerarán salarios a los que un empleado tendrá ningún derecho distinto del derecho a que dichas contribuciones se abonen al Fondo Fiduciario de conformidad con el presente documento.

El incumplimiento por parte de un Empleador de realizar todos los pagos previstos, incluidos los daños y perjuicios por retrasos en los pagos, dentro del tiempo especificado, será una violación de este Acuerdo y requerirá además la adopción de medidas por parte de los Síndicos, tal como se establece en el Acuerdo de Fideicomiso.

Cualquier aumento en las contribuciones requeridas se pagará por igual (50% por el Empleador y 50% por el Empleado). La cantidad pagada por el Empleado provendrá de su contribución NEAP.

16:2 Cuenta de reembolso para los gastos médicos (HRA). Con vigencia desde el primer día del mes siguiente a la fecha de la firma de este Acuerdo, el Empleador acuerda realizar contribuciones al Fondo de Beneficios de Construcción de Líneas por un monto de \$1.00 por cada hora durante la vigencia de este Acuerdo. El HRA se calcula sobre todas las horas trabajadas para todas las clasificaciones de trabajo cubiertas por este Acuerdo. Estas contribuciones se utilizarán para ofrecer Cuentas de Reembolso de Salud bajo el Plan de beneficios del Fondo de Beneficios de Construcción de Líneas.

ARTÍCULO XVII

Fondo Nacional de Beneficios Eléctricos (NEBF)

Se acuerda que en cumplimiento del Acuerdo de Beneficios a los Empleados del Fondo Nacional de Beneficios Eléctricos ("NEBF"), suscrito entre la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos y la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad el 3 de septiembre de 1946, en su forma enmendada, y ahora delineado como el Acuerdo Restaurado de Beneficios de los Empleados y Fideicomiso, que a menos que el NEBF autorice lo contrario, el empleador individual enviará mensualmente al agente de cobro local designado por el NEBF una cantidad igual al 3% de la nómina bruta mensual pagada, o acumulada por los empleados de esta unidad negociadora, y un informe completo de nómina prescrito por el NEBF. El pago se efectuará mediante cheque o giro y constituirá una deuda debida al NEBF el último día de cada mes calendario, que podrá ser recuperada por una demanda iniciada por el NEBF o su cesionario. El pago y el informe de nómina serán enviados por correo y deben llegar a la oficina del agente de cobro local correspondiente a más tardar quince (15) días calendario después del final de cada mes calendario.

Por la presente, el Empleador individual acepta, y acuerda quedar obligado por el Acuerdo Restaurado de Beneficios de los Empleados y Fideicomiso.

Un Empleador individual que no remita los pagos según lo indicado anteriormente estará sujeto además a que su acuerdo se rescinda después de haber recibido del Sindicato una notificación por escrito con setenta y dos (72) horas de anticipación, siempre y cuando el Empleador individual no muestre una prueba satisfactoria de que los pagos requeridos se han pagado al agente de cobro local correspondiente.

El incumplimiento por parte de un empleador individual de las disposiciones correspondientes del Acuerdo Restaurado de Beneficios de los Empleados y Fideicomiso también constituirá una violación de este acuerdo laboral.

ARTÍCULO XVIII **Plan Nacional Eléctrico de A anualidades (NEAP)**

Se acuerda que en cumplimiento del Acuerdo Individual del Plan de Equidad en la Jubilación de la IBEW - Distrito Diez - NECA, suscrito entre la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos, Inc. y la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad el 11 de diciembre de 1973, en su forma enmendada, y ahora delineado como el Acuerdo del Plan Nacional Eléctrico de A anualidades y el Fideicomiso, que a menos que el Plan Nacional Eléctrico de A anualidades ("NEAP") autorice lo contrario, con vigencia desde el primer día del mes siguiente a la fecha de la firma de este Acuerdo, el empleador individual enviará mensualmente al agente de cobro local designado por el NEAP una cantidad igual a las cantidades de contribución específicas establecidas en el Anexo A adjunto con una cantidad mínima de contribución de veinticinco centavos (\$0.25) (la obligación de contribución), junto con un informe completo de nómina prescrito por el NEAP. El pago se efectuará mediante cheque o giro y constituirá una deuda debida al NEAP el último día de cada mes calendario, que podrá ser recuperada por una demanda iniciada por el NEAP o su cesionario. El pago y el informe de nómina serán enviados por correo y deben llegar a la oficina del NEAP a más tardar 15 días calendario después del final de cada mes calendario.

Por la presente, el empleador individual acepta, y acuerda quedar obligado por el Acuerdo del Plan Nacional Eléctrico de A anualidades y el Fideicomiso.

Un empleador individual que no remita los pagos según lo indicado anteriormente estará sujeto además a que su acuerdo se rescinda después de haber recibido del Sindicato una notificación por escrito con 72 horas de anticipación, siempre y cuando el empleador individual no muestre una prueba satisfactoria de que los pagos requeridos se han pagado al agente de cobro correspondiente.

El incumplimiento por parte de un empleador individual de las disposiciones correspondientes del Acuerdo del Plan Nacional Eléctrico de A anualidades y el Fideicomiso también constituirá una violación de este acuerdo laboral.

La contribución NEAP requerida se pagará sobre todas las horas trabajadas.

ARTÍCULO XIX **SERVICIO DE JURADO**

19:1 Se le permitirá a cualquier empleado que sea llamado para servicio de jurado, ausentarse por un máximo de tres (3) semanas.

ARTÍCULO XX NACIÓN MÁS FAVORECIDA

20:1 Si el Sindicato otorga a cualquier otro empleador, que realice el mismo tipo de trabajo cubierto por el presente Acuerdo en cualquier zona geográfica cubierta por este Acuerdo, un contrato con salarios o beneficios complementarios menos favorables para los empleados cubiertos bajo dicho acuerdo, que cualquier salario y beneficios complementarios aplicables a los empleados cubiertos bajo el Acuerdo inmediato, la Compañía o sus sucesores o asignados, podrán a opción del Empleador, incorporar al presente Acuerdo inmediato cualquiera de los salarios o beneficios complementarios descritos en dicho contrato sin importar la limitación geográfica contenida en dicho contrato. El Empleador podrá realizar dicha incorporación de términos más favorables al presente Acuerdo inmediato en cualquier momento, informando por escrito al Sindicato sobre dicha incorporación, y podrá, a la entera discreción del Empleador, aplicarla a cualquier o todos los empleados cubiertos bajo este Acuerdo, sin importar su ubicación geográfica.

Si el Sindicato negocia con cualquier otro empleador, que realice el mismo tipo de trabajo cubierto por este Acuerdo en cualquier zona geográfica cubierta por este Acuerdo, un contrato con salarios o beneficios complementarios más favorables para los empleados cubiertos bajo dicho acuerdo que cualquier salario o beneficio complementario correspondiente para los empleados cubiertos bajo el Acuerdo inmediato, la Compañía o sus sucesores y asignados, al recibir una solicitud por escrito del Sindicato, podrá negociar en buena fe en lo que se refiere a aumentar los salarios o beneficios complementarios en el Acuerdo inmediato, hasta el monto de cualquiera de los salarios o beneficios complementarios contenidos en ese otro contrato, sin importar las limitaciones geográficas contenidas en ese otro contrato. Todas las disposiciones de este Acuerdo y cualquier extensión o enmienda al mismo, permanecerán en plena vigencia y validez durante el proceso de negociación según lo descrito en este Artículo.

Para facilitar la aplicación de este Artículo, el Sindicato acuerda entregar al Empleador copias de todos los acuerdos colectivos negociados y todos los anexos en todas las regiones geográficas cubiertas por este Acuerdo entre el Sindicato y otros empleadores, que estén vigentes o que podrían entrar en vigor durante el periodo de vigencia de este Acuerdo.

ARTÍCULO XXI - LICENCIA POR ENFERMEDAD

21.1 Los empleados podrán utilizar sus Días Personales Flotantes para Licencia por Enfermedad.

21.2 Las siguientes cláusulas rigen el uso de la licencia por enfermedad con pago:

a. La licencia por enfermedad puede ser utilizada para el diagnóstico, cuidado o tratamiento de una condición de salud existente o para el cuidado preventivo por un empleado o un miembro de su familia. Se define como miembro de la familia de un empleado a su hijo(a) (biológico, adoptado o de crianza), padre, padrastro, cónyuge, pareja doméstica registrada, abuelos, nietos o hermanos.

b. La licencia por enfermedad también puede ser utilizada por un empleado que es víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho para tomar tiempo libre del trabajo para asistir a cualquiera de los siguientes:

(1) Recibir atención médica por las lesiones causadas por la violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

(2) Obtener los servicios de un refugio o un programa contra la violencia doméstica, o un centro de crisis por violación como resultado de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

(3) Obtener asesoría psicológica relacionada con una experiencia de violencia doméstica, agresión sexual o acecho.

(4) Participar en la planificación de su seguridad y tomar otras medidas para aumentar su seguridad contra futuros actos de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, incluida la reubicación temporal o permanente.

c. Si la necesidad de enfermedad es previsible, el empleado deberá proporcionar una notificación con la máxima antelación posible. Si la necesidad de licencia por enfermedad no es previsible, el empleado deberá notificar al Capataz General al menos una (1) hora antes del inicio del turno programado.

d. El uso de licencia por enfermedad deberá ser por un mínimo de un día completo de trabajo.

e. La licencia por enfermedad no podrá acumularse de un año calendario al año siguiente. La Compañía se compromete a recomprar los días de licencia por enfermedad no utilizados al final del año calendario. La licencia por enfermedad no se pagará al momento de terminación del empleo.

21.3 A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, las partes reconocen que el Estado de California y algunas subdivisiones políticas del Estado de California han promulgado un estatuto u ordenanza que exige la licencia por enfermedad con pago para los empleados dentro de su jurisdicción. Ambas partes en el presente Acuerdo acuerdan renunciar a los requisitos del actual estatuto, ordenanza, regulación, ley o reglamento, incluido, pero sin limitarse al Artículo 1.5 (comenzando con la Sección 245 (H) y todas las ordenanzas locales, incluido, pero sin limitarse a las ciudades de Berkeley, Emeryville, Oakland y San Francisco. Cualquier empleador signatario de este Acuerdo no estará obligado a cumplir con dicho estatuto, ordenanza, regulación, ley o reglamento, y ninguno de los empleados cubiertos por este Acuerdo tendrá derecho o causa de acción contra cualquier empleador signatario o el Local 1245 del IBEW por violación de dicho estatuto, ordenanza, regulación, ley o reglamento.

Durante la vigencia de este Acuerdo, si cualquier ciudad, condado o subdivisión política del Estado de California promulga un estatuto, ordenanza, regulación, ley o reglamento que exige la licencia por enfermedad con pago para los empleados dentro de su jurisdicción, ambas partes en el presente Acuerdo acuerdan renunciar a los requisitos del estatuto, ordenanza, regulación, ley o reglamento.

Si, durante el plazo de vigencia de este Acuerdo, el Gobierno Federal o el Estado de California aprueba un requisito que incrementa la cantidad de licencias por enfermedad que un empleador debe proporcionar, se reabrirá este Acuerdo sesenta días antes de la fecha de entrada en vigor del requisito federal o estatal y los aumentos salariales o mejoras de los beneficios que comenzarían posteriormente quedarán suspendidos hasta que las partes lleguen a un acuerdo.

ARTÍCULO XXII PERIODO DE VIGENCIA

22:1 Este Acuerdo entrará en vigencia el 1° de enero de 2020, y continuará plenamente vigente y válido hasta la medianoche del 31 de mayo de 2022 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 vigente.

22:2 Si la Compañía o el Sindicato desea enmendar este Acuerdo, deberá informar de esto a la otra parte sesenta (60) días antes del vencimiento del periodo en marcha, en cuyo caso las partes comenzarán las negociaciones sobre las enmiendas propuestas tan pronto como sea posible después de haber enviado dicha notificación. Si las partes no llegan a un acuerdo sobre la enmienda propuesta, esto no significará la terminación de este Acuerdo a menos que alguna de las partes haya notificado la terminación del Acuerdo según lo descrito en la Sección 22:1.

Sin perjuicio de lo descrito en las cláusulas de la Sección 22:1, la Compañía o el Sindicato podrán rescindir inmediatamente este Acuerdo en caso de que la otra parte no cumpla con sus obligaciones tal como se describen en la Sección 1:3 de este Acuerdo.

22:3 Si un tribunal con jurisdicción sobre este Acuerdo, decide que alguna de las disposiciones de este contrato está en conflicto con algún reglamento u orden ejecutiva Federal o Estatal, dicha disposición quedará suspendida e inoperante según el alcance y por la duración de dicho conflicto.

EN FE DE LO CUAL, las partes han suscrito este Acuerdo con vigencia a partir del día y año anteriormente señalados por escrito, actuando a través de sus representantes debidamente autorizados.

CONTRATISTA SIGNATARIO LCTT

**LOCAL 1245 DEL SINDICATO DE LA
HERMANDAD INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES EN ELECTRICIDAD,
AFL-CIO**

Firma por la Compañía Específica
Visite <https://ibew1245.com/library/agreements/>

Por: Tom Dalzell
Gerente de Negocios

Fecha: _____

Fecha: _____

APÉNDICE A
CONTRATISTA SIGNATARIO LCTT y Local 1245 IBEW

CLASIFICACIONES DE TRABAJOS	% del Trab. Pod. de Árb.	Vigente desde el 1/Ene/2020		Vigente desde el 31/Mayo/2020		Vigente desde el 30/Mayo/2021		Vigente 1/Ene/2022
		Tasa salarial	NEAP	Tasa salarial	NEAP	Tasa salarial	NEAP	NEAP
Capataz con Licencia Comercial para Conducir	112%	\$39.66	\$7.84	\$40.37	\$8.82	\$41.09	\$9.79	\$10.56
Capataz sin Licencia Comercial para Conducir	107%	\$37.89	\$7.84	\$38.57	\$8.82	\$39.26	\$9.79	\$10.56
Trabajador Podador de Árboles	100%	\$35.41	\$7.84	\$36.05	\$8.82	\$36.69	\$9.79	\$10.56
Aprendiz de Podador								
Después de 12 meses	90%	\$31.87	\$6.91	\$32.44	\$7.75	\$33.02	\$8.66	\$9.43
6 a 12 meses	80%	\$28.33	\$5.98	\$28.84	\$6.76	\$29.35	\$7.53	\$8.30
Comienzo	70%	\$24.79	\$5.05	\$25.23	\$5.73	\$25.68	\$6.40	\$7.17
Operador de tierra después de 6 meses	65%	\$23.02	\$0.87	\$23.43	\$1.10	\$23.85	\$1.32	\$2.09
Operador de tierra Comienzo	60%	\$21.25	\$0.50	\$21.63	\$0.50	\$22.01	\$0.50	\$0.50
Operador de equipo especializado para árboles (Trabajador Podador de Árboles)	107%	\$37.89	\$7.84	\$38.57	\$8.82	\$39.26	\$9.79	\$10.56
Operador de equipo especializado para árboles (No es Trabajador Podador de Árboles)	90%	\$31.87	\$6.91	\$32.44	\$7.79	\$33.02	\$8.66	\$9.43
Capataz de cuadrilla para limpieza de maleza	70%	\$24.79	\$5.05	\$25.23	\$5.73	\$25.68	\$6.40	\$7.17
Téc. Control de Vegetación 1	60%	\$21.25	\$0.50	\$21.63	\$0.50	\$23.85	\$0.50	\$0.50
Téc. Control de Vegetación 2	65%	\$23.02	\$0.87	\$23.43	\$1.10	\$23.85	\$1.32	\$2.09
Téc. Control de Vegetación 3	70%	\$24.79	\$3.19	\$25.23	\$3.67	\$25.68	\$4.14	\$4.91
Téc. Control de Vegetación 4 (con derechos adquiridos)	75%	\$26.56	\$3.19	\$27.04	\$3.67	\$27.52	\$4.19	\$4.91

CARTA CONVENIO

A continuación, se presenta un anexo al acuerdo colectivo acordado por y entre CONTRATISTA SIGNATARIO LCTT (en adelante el “Empleador”) y el Local No. 1245 del Sindicato de la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad (en adelante el “Sindicato”) vigente hasta el 31 de mayo de 2022.

Considerando, que las partes aquí representadas han acordado un acuerdo colectivo con vigencia hasta el 31 de mayo de 2022; y

Considerando, que durante las negociaciones del acuerdo colectivo las partes acordaron ciertos arreglos y convenios adicionales;

Por lo tanto, dichos convenios se describen a continuación.

Convenio

1. En referencia a las disposiciones de la Sección 13.7, durante el periodo del acuerdo colectivo, el Empleador acuerda pagar a los empleados la tasa aplicable de pago por el tiempo utilizado para la Capacitación de Primeros Auxilios y Resucitación Cardiopulmonar (CPR) para aquellos empleados que trabajen en las instalaciones de la Compañía Pacific Gas and Electric.

2. A aquellos empleados que estén en la nómina del Empleador al 31 de diciembre de 2017, y que hayan sido clasificados como “Especialista” VC4 en la clasificación previa, se le reconocerá esto como un derecho adquirido y se les permitirá mantener su tasa de pago existente más alta. También recibirán los aumentos salariales generales previstos en el Acuerdo colectivo. Para mantener el salario más alto, los empleados VC4 deberán mantener vigente su Certificado de Aplicador Calificado (QAC). Aquellos empleados que no mantengan vigente su Certificado de Aplicador Calificado, su tasa de pago se reducirá a la de Especialista VC 3. El siguiente texto será aplicable a dichos empleados con derechos adquiridos:

Los Especialistas de Vegetación tendrán derecho a un (1) día libre pagado por la Compañía cada 12 meses para asistir a los cursos y capacitación relacionados con el Certificado de Aplicador Calificado (QAC) para cumplir con las unidades de educación continua (CEU) requeridas para el Certificado de Aplicador Calificado (QAC). Si el empleado necesita días libres adicionales relacionados con las unidades de educación continua (CEU) en un año calendario, la compañía no pagará dicho tiempo libre, pero se considerará como ausencia justificada.

En caso de que el setenta y cinco por ciento (75%) de los empleados en una sede específica soliciten tiempo libre con pago para asistir al examen para la certificación QAC o a capacitación para obtener unidades de educación continua para la certificación QAC, los empleados llegarán a un acuerdo sobre una semana laboral alternativa (Artículo 4.1) para que los empleados puedan trabajar una semana laboral de cuarenta (40) horas normales (es decir, si el 75% o más de los empleados en la sede principal deciden asistir al entrenamiento un miércoles de una semana laboral de 4 días y 10 horas programada de lunes a jueves, entonces los empleados trabajarán las horas normales el viernes para que trabajen en realidad una semana laboral de 40 horas normales).

Aparte del tiempo libre pagado por la Compañía descrito anteriormente, los Técnicos de Control de Vegetación y los Especialistas en Vegetación serán responsables por cubrir todos y cada uno de los costos

relacionados con el certificado QAC (por ejemplo, costos del examen, tarifas para mantener las unidades de educación continua (CEU), etc.)

4. Durante las negociaciones del acuerdo colectivo vigente a partir de 2020, las partes acordaron eliminar las vacaciones con pago. También acordaron que el Empleador pagaría las vacaciones no utilizadas (hasta el 31 de diciembre) correspondientes a 2019 a la tasa de pago normal final del empleado en 2019. Los pagos se realizarán antes del 31 de enero de 2020.

EN FE DE LO CUAL, las partes han suscrito esta Carta Convenio con vigencia a partir del día y año anteriormente señalados por escrito, actuando a través de sus representantes debidamente autorizados.

CONTRATISTA SIGNATARIO LCTT

**LOCAL 1245 DEL SINDICATO DE LA
HERMANDAD INTERNACIONAL DE
TRABAJADORES EN ELECTRICIDAD,
AFL-CIO**

Firma por la Compañía Específica
Visite <https://ibew1245.com/library/agreements/>

Por: Tom Dalzell
Gerente de Negocios

Fecha: _____

Fecha: _____