

**ACUERDO DE CONSTRUCCIÓN DE LÍNEAS EXTERNAS DE
CALIFORNIA
ENTRE
CAPÍTULO DE CONSTRUCTORES DE LÍNEA OCCIDENTAL DE
NECA
Y
SINDICATOS LOCALES N° 47 y 1245
AFL-CIO
HERMANDAD INTERNACIONAL DE TRABAJADORES ELÉCTRICOS**

A PARTIR DEL 1 DE JUNIO DE 2022

HASTA EL 31 DE MAYO DE 2027

Esta traducción es solo para fines informativos. Por ley, solo la
versión en inglés de este acuerdo es vinculante.

TABLA DE CONTENIDOS

ARTÍCULO	TÍTULO	PÁGINA
	PREÁMBULO	1
	PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE ACUERDO	1
	ALCANCE DEL ACUERDO	1
	PRINCIPIOS BÁSICOS	2
	DERECHOS DE GESTIÓN	2
I.	Fecha de entrada en vigor - Cambios - Quejas - Disputas	2
II.	Los empleados no contratarán	4
	Reconocimiento sindical	4
	Sistema de referencia sindical	4
	Clasificación A - Journeyman Lineman, Cable-Splicer	5
	Clasificación B – Hombre de equipos de línea	6
	Clasificación C - Groundman	6
	Clasificación D – Técnico Fabricante	6
	Jurisdicción local	7
	Seguridad sindical	9
III.	Las Transferencias	10
	Los Empleados no residentes	11
	Los Empleados no prestados	11
	La Deducción de cuotas	11
	Subcontratación	11
	Sin contragolpes “No Kickbacks”	11
	Las Calificaciones del contratista	11
	El Cuidado de las herramientas	12
	Los Pagos del Seguro Social	12
	La Cláusula de Delegado Sindical	12
	El Acceso a los trabajos	13
	Promover la industria eléctrica	13
	La Causa de cancelación	14
IV.	Las Horas -Pagos de salarios - Horas de trabajo regulares	14
	Cambio de horario de trabajo	15
	El Trabajo por turnos	15
	La Tasa de salarios	16
	El Día de pago y sanciones	16
	El Pago por presentarse	16
	La Cancelación de trabajo	17
	La Llamada mínima	17
	Los Períodos de comida	18
	El Fondo Nacional de Beneficios para Empleados	19
	Viajar al trabajo	19
	Las Vacaciones y horas extras	19
	Salud y bienestar	19
	NEAP - Pensión	20
	El Período de descanso de ocho horas	21

V.	La Sede – Pre-Bid & Pre-Job Conferencias	21
	Kilometraje - Subsistencia	22
	La Sede	22
	La Transferencia de empleados	22
	El Alojamiento en campamentos	23
	Las Islas costeras	23
VI.	Las Normas de seguridad y trabajo	23
	Las Reglas de seguridad	23
	El Capataz	23
	El Liniero	24
	El Hombre de equipos de línea	24
	El Hombre de tierra (Groundman)	25
	El Técnico Fabricante	25
	Los Postes de encuadre	26
	Cavar hoyos y zanjas	26
	La Tripulación de la línea	26
	Cable Crew ("Bull Gang")	26
	High Time - Bonificaciones	27
	Cable Splicing	27
	La Proporción para un Journeyman de 50 años	28
	Los Monos y guantes	28
	Las Reglas de aeronaves y seguros	28
	Los Transportes de hombres (Man-Hauls)	28
	El Recorte y espaciado (Clipping & Spacing)	28
	Las Señales del empleador	29
	El Soldador certificado	29
	Los Requisitos para la derivación	29
	Exención de pago por enfermedad	29
VII.	La Cláusula de separabilidad	30
VIII.	Aprendizaje	30
IX.	El Código de Excelencia	30
X.	AMF/LLMC/NLMCC/Fondo de la Industria	31
XI.	La Morosidad - Convenios y Fondos Fiduciarios/Delinquencies	33
	Página de firma	34
ANEXO A	EXPOSICIÓN DE SALARIOS	35
ANEXO B	SUPLEMENTO DE SEGURIDAD	36
ANEXO C	ACTUALIZACIONES TEMPORALES	37
ANEXO D	APÉNDICE DEL SISTEMA DE REFERENCIA	38
ANEXO E	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	39
ANEXO F	PRUEBAS DE ABUSO DE SUSTANCIAS PREVIAS AL EMPLEO	40

EL PREÁMBULO

Acuerdo por y entre Western Line Constructors Chapter, Inc., NECA, Inc. y Local Unions No. 47 y 1245, IBEW. Se aplicará a todas las empresas que firmen una Carta de Consentimiento (Letter of Assent) para estar obligadas por los términos de este Acuerdo. Tal como se utiliza en el presente Acuerdo, el término "Capítulo" se refiere al Western Line Constructors Chapter, Inc., NECA, Inc. y el término "Sindicato" se refiere a los Sindicatos Locales N° 47 y 1245, IBEW. El término "Empleador" significará una empresa individual que ha sido reconocida por un consentimiento a este Acuerdo.

EL PROPÓSITO Y ALCANCE DE ESTE ACUERDO

La intención de este Acuerdo es establecer condiciones uniformes de empleo para los trabajadores eléctricos externos como se establece a continuación.

Los Sindicatos Locales 47 y 1245 están actualmente constituidos por la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos, AFL-CIO, para cubrir ciertos trabajos eléctricos externos en los estados de California (excepto los condados de Siskiyou, Modoc y Del Norte) y Nevada (excepto Lincoln, Clark y la parte del condado de Nye que se encuentra al sur de la línea de base del Monte Diablo). El Capítulo de Constructores de la Línea Occidental de la N.E.C.A. está actualmente constituida por la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos Inc., en la misma área cubierta por el Sindicato Local mencionado anteriormente; por lo tanto, el ámbito de aplicación territorial del presente Acuerdo abarcará uniformemente la zona mencionada.

EL ALCANCE DE ESTE ACUERDO

El alcance del trabajo cubierto por este Acuerdo será: Todo trabajo externo en líneas de transmisión eléctrica, líneas de distribución, instalaciones de catenaria y trolebús ("catenary and trolley facilities"), patios de maniobra (switch yards) y subestaciones, e incluirá:

1. trabajos de construcción de postes (ya sean de madera, metal u otro material); la excavación y el relleno de agujeros para postes o anclajes (a mano o con equipos mecánicos); el traslado de empleados, herramientas o equipos; la carga y el movimiento de materiales desde la primera caída, la manipulación, el montaje o el montaje de todos los materiales, incluidos el arriostamiento, el tendido de conductores u otros trabajos necesarios hasta la finalización final de dicho trabajo de línea de postes.
2. Estructuras de acero o metal utilizadas con el fin de transportar cables, conductores o equipos eléctricos (esto incluye torres de transmisión, subestaciones exteriores, bastidores de interruptores o estructuras eléctricas similares); el traslado de empleados, herramientas o equipos; el manejo, clasificación y movimiento de materiales desde la primera gota, el manejo, ensamblaje y montaje de todos los materiales utilizados en el lugar de trabajo, comenzando con la zapata o plataforma de concreto, o el anclaje de concreto, incluido el ensamblaje de la rejilla, hasta la finalización final de dichas estructuras, excepto cualquier trabajo de control o iluminación de bajo voltaje que pueda pertenecer propiamente a la rama interna de la industria eléctrica. El trabajo cubierto incluirá la puesta a tierra de todas esas estructuras; el tendido e instalación de alambres, cables y aislantes u otros equipos eléctricos suspendidos de dichas estructuras; también el manejo y colocación de transformadores u OCB y otros equipos eléctricos relacionados.
3. La instalación y el mantenimiento de la catenaria y el trabajo del carro y la unión de los rieles se manejarán de la misma manera que la línea de poste y la construcción de acero.
4. Los sistemas de alumbrado que sean propiedad, mantenidos y operados por compañías o agencias de servicios eléctricos cuando dicho trabajo esté debidamente bajo la jurisdicción externa se manejarán de la misma manera que la construcción de la línea de poste.

5. Los trabajos de construcción subterránea eléctrica, cuando dichos trabajos estén bajo la jurisdicción de este Acuerdo, estarán cubiertos de la siguiente manera: El movimiento de empleados, herramientas o equipos, la carga, el movimiento o el ensamblaje de todos los materiales eléctricos o “race ways”, como conductos, desde la primera caída, serán realizados por trabajadores bajo este Acuerdo. Esto también incluirá la colocación de alambre de pescado, el tirado de cables o alambres a través de dichas canaletas, la instalación y confección de cabezales de macetas y el empalme de dichos conductores.
6. En relación con todos los elementos anteriores, se entiende que el alcance de este Acuerdo incluirá no solo nuevos trabajos de instalación, sino que también regirá la reparación, el mantenimiento o el desmantelamiento de dichas estructuras, líneas o equipos, el manejo y la operación de todos los equipos utilizados para transportar empleados, herramientas y / o materiales en el lugar de trabajo. así como el equipo utilizado para mover, levantar o colocar materiales utilizados en la rama exterior de la Industria Eléctrica, serán realizados por trabajadores en virtud de este Acuerdo.

LOS PRINCIPIOS BÁSICOS

El empleador y el sindicato tienen un interés común y comprensivo en la industria eléctrica. Por lo tanto, un sistema de trabajo y relaciones armoniosas son necesarios para mejorar la relación entre el empleador, el sindicato y el público. El progreso en la industria exige una mutualidad de confianza entre el empleador y el sindicato. Todos se beneficiarán de la paz continua y del ajuste de cualquier diferencia por métodos racionales y de sentido común.

LOS DERECHOS DE GERENCIA

El Sindicato entiende que el Empleador es responsable de realizar el trabajo requerido por el propietario. Por lo tanto, el empleador no tendrá más restricciones que las específicamente previstas en el convenio colectivo, en la planificación, dirección y control de la operación de todo su trabajo, en la decisión del número y tipo de empleados para realizar adecuadamente el trabajo, en la contratación y despido de empleados, en la transferencia de empleados de un trabajo a otro dentro de la jurisdicción geográfica del Sindicato Local, en determinar la necesidad y el número, así como la persona que actuará como Capataz (“Foreman”) en exigir a todos los empleados que observen las reglas y regulaciones del empleador y/o propietario que no sean incompatibles con este Acuerdo, en exigir a todos los empleados que observen todas las normas de seguridad y en despedir a los empleados por causa justificada.

Ahora, por lo tanto, en consideración de las promesas mutuas y los Acuerdos aquí contenidos, las partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO I

LA FECHA DE VIGENCIA - CAMBIOS - QUEJAS - DISPUTAS

- 1.1 Este Acuerdo entrará en vigencia el 1 de junio de 2022 y permanecerá en vigor hasta el 31 de mayo de 2027, a menos que se disponga específicamente lo contrario en este documento. Continuará en vigor de año en año a partir de entonces, desde el 1 de junio hasta el 31 de mayo de cada año, a menos que se modifique o termine de la manera que se disponga más adelante en este documento.
- 1.2
 - (a) Cualquiera de las partes o un Empleador que retire la representación del Capítulo o no esté representado por el Capítulo, que desee cambiar o rescindir este Acuerdo debe proporcionar una notificación por escrito al menos 90 días antes de la fecha de vencimiento del Acuerdo o cualquier fecha de aniversario que ocurra posteriormente.
 - (b) Siempre que se notifique cambios, la naturaleza de los cambios deseados debe especificarse en el aviso, o a más tardar en la primera reunión de negociación, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario.

- (c) Las disposiciones vigentes del Acuerdo, incluido el presente artículo, permanecerán en pleno vigor y efecto hasta que se llegue a una conclusión sobre los cambios propuestos.
 - (d) Los problemas o disputas no resueltos que surjan de la falta de negociación de una renovación o modificación de este Acuerdo que permanezcan el día 20 del mes anterior a la próxima reunión ordinaria del Consejo de Relaciones Industriales para la Industria de Contratación Eléctrica (CIR) pueden presentarse conjunta o unilateralmente al Consejo para su adjudicación. Dichas cuestiones o controversias no resueltas se someterán a más tardar en la siguiente reunión ordinaria del Consejo después de la fecha de expiración de este Acuerdo o cualquier fecha de aniversario posterior. Las decisiones del Consejo serán definitivas y vinculantes.
 - (e) Siempre que se notifique cambios, la naturaleza de los cambios deseados debe especificarse en el aviso, o a más tardar en la primera reunión de negociación, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario.
 - (f) Las disposiciones vigentes del Acuerdo, incluido el presente artículo, permanecerán en pleno vigor y efecto hasta que se llegue a una conclusión sobre los cambios propuestos.
 - (g) Siempre que se notifique cambios, la naturaleza de los cambios deseados debe especificarse en el aviso, o a más tardar en la primera reunión de negociación, a menos que se acuerde mutuamente lo contrario.
 - (h) Las disposiciones vigentes del Acuerdo, incluido el presente artículo, permanecerán en pleno vigor y efecto hasta que se llegue a una conclusión sobre los cambios propuestos.
 - (i) Los problemas o disputas no resueltos que surjan de la falta de negociación de una renovación o modificación de este Acuerdo que permanezcan el día 20 del mes anterior a la próxima reunión ordinaria del Consejo de Relaciones Industriales para la Industria de Contratación Eléctrica (CIR) pueden presentarse conjunta o unilateralmente al Consejo para su adjudicación. Dichas cuestiones o controversias no resueltas se someterán a más tardar en la siguiente reunión ordinaria del Consejo después de la fecha de expiración de este Acuerdo o cualquier fecha de aniversario posterior. Las decisiones del Consejo serán definitivas y vinculantes.
 - (j) Cuando se haya presentado un caso al Consejo, será responsabilidad del comité de negociación continuar reuniéndose semanalmente en un esfuerzo por llegar a un acuerdo a nivel local antes de la reunión del Consejo.
 - (k) La notificación del deseo de rescindir este Acuerdo se manejará de la misma manera que un cambio propuesto.
- 1.3 Este Acuerdo estará sujeto a cambios o complementos en cualquier momento por consentimiento mutuo de las partes del mismo. Cualquier cambio o suplemento acordado se reducirá a escrito, firmado por las partes del presente, y se presentará a la Oficina Internacional de la IBEW para su aprobación, al igual que este Acuerdo.
- 1.4 No habrá paro del trabajo ni por huelga ni por cierre patronal debido a los cambios propuestos en este Acuerdo o a la disputa sobre asuntos relacionados con este Acuerdo. Todos estos asuntos deben manejarse como se indica en este documento.
- 1.5 Habrá un Comité Obrero-Patronal de tres representantes del Sindicato y tres representantes de los

Empleadores. Se reunirá regularmente en las fechas que decida. Sin embargo, también se reunirá dentro de las 48 horas cuando cualquiera de las partes lo notifique. Elegirá a su propio Presidente y Secretario. El Sindicato Local seleccionará a los representantes del Sindicato y el Capítulo seleccionará a los representantes de la dirección.

- 1.6 Todas las quejas o preguntas en disputa serán ajustadas por el representante debidamente autorizado de cada una de las partes de este Acuerdo. En caso de que estos dos no puedan resolver algún asunto dentro de las 48 horas, deberán remitirlo al Comité Obrero-Patronal.
- 1.7 Todos los asuntos que se presenten ante el Comité Obrero-Patronal se decidirán por mayoría de votos. Cuatro miembros del Comité, dos de cada una de las partes del presente, serán quórum para la transacción de los negocios, pero cada parte tendrá derecho a emitir el voto completo de sus miembros y se contará como si todos estuvieran presentes y votando.
- 1.8 Si el Comité Obrero-Patronal no llega a un acuerdo o no ajusta cualquier asunto, luego se remitirá al Consejo de Relaciones Industriales para la Industria de Contratación Eléctrica para su adjudicación. Las decisiones del Consejo serán definitivas y vinculantes.
- 1.9 Cuando cualquier asunto en disputa haya sido remitido a conciliación o arbitraje para su ajuste, las disposiciones y condiciones vigentes antes del momento en que surgieron tales asuntos no se modificarán ni derogarán hasta que se haya llegado a un acuerdo o se haya tomado una decisión.

ARTÍCULO II

LOS EMPLEADOS NO CONTRATARÁN

- 2.1 Los empleados cubiertos por este Acuerdo, excepto aquellos que cumplan con los requisitos de "Empleador", como se define en este documento, no contratarán ningún trabajo eléctrico. Un empleado cubierto por este Acuerdo no contratará con su Empleador el alquiler de ningún equipo utilizado para la realización del trabajo que entre en el alcance de este Acuerdo.

Ningún empleado podrá, directa o indirectamente, mediante subterfugios, subarrendar, prestar o contratar equipos a su Empleador.

EL RECONOCIMIENTO SINDICAL

- 2.2 El Sindicato acepta que si, durante la vigencia de este Acuerdo, otorga a cualquier otro Contratante de la Industria de Contratación Eléctrica en el trabajo cubierto por este Acuerdo, mejores términos o condiciones que los establecidos en este Acuerdo, dichos mejores términos o condiciones se pondrán a disposición del Contratante en virtud de este Acuerdo y el Sindicato notificará inmediatamente al Contratante de dicha concesión.

EL SISTEMA DE REMISIÓN SINDICAL

- 2.3 Con el fin de mantener un sistema eficiente de producción en la industria, prever un procedimiento ordenado de remisión de solicitantes de empleo, preservar los intereses legítimos de los empleados en su situación laboral dentro de la zona y eliminar la discriminación en el empleo por razón de pertenencia o no pertenencia a la Unión, las partes acuerdan el siguiente sistema de remisión de solicitantes de empleo.
- 2.4 La Unión será la única y exclusiva fuente de remisión de los solicitantes de empleo.
- 2.5 El empleador tendrá derecho a rechazar a cualquier solicitante de empleo.
- 2.6 El Sindicato seleccionará y recomendará a los solicitantes de empleo sin discriminación contra

dichos solicitantes por razón de membresía o no membresía en el Sindicato y dicha selección y remisión no se verá afectada de ninguna manera por reglas, reglamentos, estatutos, disposiciones constitucionales o cualquier otro aspecto u obligación de las políticas o requisitos de membresía del Sindicato. Toda selección y remisión se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento.

- 2.7 La Unión mantendrá un registro de solicitantes de empleo establecido sobre la base de las clasificaciones y grupos que se enumeran a continuación. Todo solicitante de empleo deberá estar inscrito en el grupo de mayor prioridad en la clasificación o clasificaciones para las que tenga derecho a ello.

LA CLASIFICACIÓN A - OFICIAL LINIERO, TÉCNICO OFICIAL

GRUPO I: Todos los solicitantes de empleo que tengan tres años y medio (31/2) o más de experiencia en el oficio, sean residentes del área geográfica que constituye el mercado laboral normal de la construcción, hayan aprobado un examen de Oficial de Liniero otorgado por un Sindicato Local de Construcción Externa debidamente constituido de la IBEW o hayan sido certificados como Oficial de Línea por cualquier Comité Externo Conjunto de Aprendizaje y Capacitación, y que hayan estado empleados en el comercio durante un período de al menos un (1) año en los últimos tres años y medio (31/2) en el área geográfica cubierta por el convenio colectivo.

El estatus del Grupo I se limitará a un Sindicato Local a la vez. Un solicitante que califique para el Grupo I en un sindicato local deberá registrarse electrónicamente y permanecer en el Grupo I en ese sindicato local a menos que y hasta que el solicitante designe otro sindicato local como su sindicato local del Grupo I. Si un solicitante califica para el estatus de Grupo I en un sindicato local que no sea su sindicato local de origen y designa a ese local como su sindicato local de Grupo I, el gerente comercial del nuevo sindicato local con estatus de Grupo I notificará por medios electrónicos al gerente comercial del sindicato local con estatus de Grupo I anterior del solicitante.

GRUPO II: Todos los solicitantes de empleo que tengan tres años y medio (31/2) o más de experiencia en el oficio y que hayan aprobado un examen de Oficial de Línea (Journeyman Lineman) dado por un Sindicato Local Externo debidamente constituido de la IBEW o hayan sido certificados como Oficial de Línea (Journeyman Lineman) por cualquier Comité Externo Conjunto de Aprendizaje y Capacitación.

GRUPO III: Todos los solicitantes de empleo que hayan tenido dos o más años de experiencia en el oficio, sean residentes del área geográfica que constituye el mercado laboral normal de la construcción y que hayan estado empleados en el área normal del mercado laboral de la construcción durante al menos seis (6) meses en los últimos dos años y medio (21/2) en el área geográfica cubierta por el convenio colectivo.

GRUPO IV: Todos los solicitantes de empleo que hayan trabajado en el oficio durante más de un año.

LA CLASIFICACIÓN B – OPERADORES (“LINE EQUIPMENT MAN”)

GRUPO I: Todos los solicitantes de empleo que tengan experiencia en el oficio, sean residentes del área geográfica que constituye el mercado laboral normal de la construcción, hayan aprobado un examen relativo a su clasificación otorgado por un Sindicato Local de Construcción Exterior del IBEW debidamente constituido, y que hayan

estado empleados en el oficio por un período de al menos un (1) año en los últimos cuatro (4) años en el área geográfica cubierta por el colectivo acuerdo de negociación.

GRUPO II: Todos los solicitantes de empleo que tengan experiencia en el oficio y hayan aprobado un examen relacionado con su clasificación otorgado por un Sindicato Local de Construcción Externa debidamente constituido de la IBEW.

GRUPO III: Todos los solicitantes de empleo que tengan experiencia en el oficio, sean residentes del área geográfica que constituye el mercado laboral normal de la construcción, y que hayan estado empleados en el área normal del mercado laboral de la construcción durante al menos seis (6) meses en los últimos tres (3) años en el área geográfica cubierta por el contrato colectivo de trabajo.

GRUPO IV: Todos los solicitantes de empleo que hayan trabajado en el oficio durante más de un año.

LA CLASIFICACIÓN C: “GROUNDMAN” Y “TRUCK DRIVER”

GRUPO I: Todos los solicitantes de empleo que tengan experiencia en el oficio, sean residentes del área geográfica que constituye el mercado laboral normal de la construcción, tengan las calificaciones necesarias para su clasificación y que hayan estado empleados en el oficio por un período de al menos un (1) año en los últimos cuatro (4) años en el área geográfica cubierta por el contrato colectivo de trabajo.

GRUPO II: Todos los solicitantes de empleo que hayan trabajado en el oficio durante más de un año.

GRUPO III: Todos los solicitantes de empleo, que tengan experiencia en el oficio, sean residentes del área geográfica que constituye el mercado laboral normal de la construcción, y que hayan estado empleados en el área normal del mercado laboral de la construcción durante al menos seis (6) meses en los últimos tres (3) años en el área geográfica cubierta por el contrato colectivo de trabajo.

GRUPO IV: Todos los demás solicitantes de empleo.

LA CLASIFICACIÓN D: TÉCNICO FABRICANTE

GRUPO I: Todos los solicitantes de empleo que tengan experiencia en el oficio, sean residentes del área geográfica que constituye el mercado laboral normal de la construcción, tengan las calificaciones necesarias para su clasificación y que hayan estado empleados en el oficio por un período de al menos un (1) año en los últimos cuatro (4) años en el área geográfica cubierta por el contrato colectivo de trabajo.

GRUPO II: Todos los solicitantes de empleo que hayan trabajado en el oficio durante más de un año.

GRUPO III: Todos los solicitantes de empleo, que tengan experiencia en el oficio, sean residentes del área geográfica que constituye el mercado laboral normal de la construcción, y que hayan estado empleados en el área normal del mercado laboral de la construcción durante al menos seis (6) meses en los últimos tres (3) años en el área geográfica cubierta por el contrato colectivo de trabajo.

2.8 Si la lista de registro se agota y el Sindicato Local no puede remitir a los solicitantes de empleo al Empleador dentro de las 48 horas posteriores al momento de recibir la solicitud del Empleador,

excepto los sábados, domingos y días festivos, el Empleador será libre de asegurar solicitantes sin utilizar el Procedimiento de Remisión, pero dichos solicitantes, si son contratados, tendrán el estatus de "empleados temporales".

- 2.9 El Empleador notificará al "Business Manager" del sindicato de inmediato los nombres y números de Seguro Social de dichos "empleados temporales" y reemplazará a dichos "empleados temporales" tan pronto como los solicitantes registrados para el empleo estén disponibles bajo el Procedimiento de Referencia.

LA JURISDICCION LOCAL

- 2.10 "Mercado laboral normal de la construcción" se define como la siguiente área geográfica más la distancia de viaje adyacente a la misma, que incluye el área desde la cual se asegura el suministro normal de mano de obra:

- (a) El estado de California, excepto Siskiyou, Modoc y los condados de Del Norte; el estado de Nevada, excepto Lincoln, Clark y la parte del condado de Nye al sur de la línea de base del Monte Diablo, incluida el área determinada por el Secretario de Trabajo y la distancia de viaje adyacente al área geográfica.
- (b) Habrá dos (2) puntos de despacho establecidos dentro del área normal del mercado laboral de la construcción:

Sindicato Local 47: Actualmente 1405 Spruce Street, Suite H, Riverside, California, 92501 será el punto de despacho para los solicitantes de empleo en:

Condados de Nevada - Condado de Esmeralda y Condado de Nye al norte de la línea de base del Monte Diablo.

Condados de California: San Diego, Imperial, Orange, Los Ángeles, Riverside, San Bernardino, Ventura, *Santa Bárbara, *Kern, Inyo, Mono, *Kings y
*Tulare.

Sindicato Local 1245: Actualmente 30 Orange Tree Circle, Vacaville, CA 95687 será el punto de despacho para los solicitantes de empleo en:

Condados de Nevada: White Pine, Churchill, Mineral, Lyon, Douglas, Storey, Washoe, Pershing, Lander, Eureka, Elko, Humboldt y Ormsby.

Condados de California:

Alameda	Marin	San Mateo
Alpine	Mariposa	Santa Clara
Amador	Mendocino	Santa Cruz
Butte	Merced	Shasta
Calaveras	Monterey	Sierra
Colusa	Napa	Solano
Contra Costa	Nevada	Sonoma
El Dorado	Placer	Stanislaus
Fresno	Plumas	Sutter
Glenn	Sacramento	Tehama
Humboldt	San Benito	Trinity
Lake	San Francisco	Tuolumne

Lassen
Madera

San Joaquin
San Luis Obispo

Yolo
Yuba

* La construcción realizada por empleados de Contratistas en las propiedades de Pacific Gas & Electric Company en Kern, Tulare, Kings y Santa Bárbara será enviada por el Sindicato Local 1245. Todos los demás trabajos de construcción en estos condados serán despachados por el Sindicato Local 47.

Las partes acuerdan que el área geográfica anterior incluye el área definida por el Secretario de Trabajo como el área de salario prevaleciente apropiada bajo la Ley Davis-Bacon a la que se aplica el Acuerdo.

- 2.11 "Residente" significa una persona que ha mantenido su hogar permanente en el área geográfica definida anteriormente por un período no inferior a un año o que, habiendo tenido un hogar permanente en esta área, se ha ido temporalmente con la intención de regresar a esta área como su hogar permanente.
- 2.12 Un "Examen" incluirá pruebas de calificación de experiencia si dicho examen se ha realizado antes de la fecha de este procedimiento, pero a partir de la fecha de este procedimiento, incluirá solo exámenes escritos y / o prácticos realizados por un Sindicato Local de Construcción Externa debidamente constituido de la I.B.E.W. Los intervalos de tiempo razonables para los exámenes se especifican como noventa (90) días. Un solicitante será elegible para el examen si tiene tres años y medio (31/2) de experiencia en el oficio.
- 2.13 El Sindicato mantendrá una "Lista de desempleados" que enumerará a los solicitantes dentro de cada grupo en orden cronológico las fechas en las que registran su disponibilidad para el empleo.
- 2.14 Un solicitante que se haya inscrito en la "Lista de desempleados" debe renovar su solicitud cada 30 días o su nombre será eliminado de la lista.
- 2.15 Un solicitante que sea contratado y que reciba un trabajo de cuarenta horas o menos, sin culpa propia, será restituido, al volver a registrarse, a su lugar apropiado dentro de su Grupo.
- 2.16 Los empleadores informarán al "Business Manager" del Sindicato Local sobre el número de solicitantes necesarios. El "Business Manager" del Sindicato remitirá a los solicitantes al Contratante primero al Remitente en el Grupo I en el orden de su lugar en la "Lista de Desempleados" y luego refiriendo a los solicitantes de la misma manera sucesivamente desde la "Lista de Desempleados" en el Grupo II, luego al Grupo III y luego al Grupo IV. Todo solicitante que sea rechazado por el empleador será devuelto al lugar que le corresponda dentro de su Grupo y será remitido a otro empleo de acuerdo con la posición de su Grupo y su lugar dentro de su Grupo.
- 2.17 Un solicitante que sea dado de baja por causa dos veces dentro de un período de 12 meses será remitido al miembro neutral del Comité de Apelaciones para una determinación sobre la elegibilidad continua del solicitante para la remisión. El miembro neutral del Comité de Apelaciones deberá, dentro de los tres días hábiles, revisar las calificaciones del solicitante y las razones de las bajas. El miembro neutral del Comité de Apelaciones puede, a su entera discreción: (1) exigir al solicitante que obtenga capacitación adicional del JATC antes de volver a ser elegible para la remisión (2) descalificar al solicitante para la remisión por un período de cuatro semanas o más, dependiendo de la gravedad de la conducta y/o la naturaleza repetitiva de la conducta; (3) remitir al solicitante a un programa de asistencia al empleado, si está disponible, para su evaluación y acción recomendada; o (4) restaurar al solicitante a su lugar apropiado en la lista de referencia.
- 2.18 Las únicas excepciones que se permitirán en esta orden de remisión son las siguientes:

- (a) Cuando el Contratante establezca requisitos de buena fe para habilidades y destrezas especiales en su solicitud de solicitantes, el “Business Manager” del sindicato referirá al primer solicitante en el registro que posea tales habilidades y destrezas.
 - (b) La cláusula de proporción de edad del Acuerdo exige el empleo de uno o varios empleados adicionales en función de la edad. Por lo tanto, el “Business Manager” del sindicato remitirá al primer solicitante en el registro que cumpla con los requisitos de edad aplicables, siempre que, sin embargo, todos los nombres en los Grupos de mayor prioridad, si los hubiera, se agoten primero antes de que se pueda hacer dicha referencia de excedente.
- 2.19 Se establece un Comité de Apelaciones compuesto por un miembro designado por el Sindicato, un miembro designado por el Empleador o por la Asociación, según sea el caso, y un Miembro Público designado por ambos miembros.
- 2.20 Será función del Comité de Apelaciones considerar cualquier queja de cualquier empleado o solicitante de empleo que surja de la administración por parte del Sindicato Local de las Secciones 2.6 a 2.18 del Acuerdo. El Comité de Apelaciones tendrá el poder de tomar una decisión final y vinculante sobre cualquier queja de este tipo, que será cumplida por el Sindicato Local. El Comité de Apelaciones está autorizado a emitir reglas de procedimiento para la conducción de sus negocios, pero no está autorizado a agregar, restar o modificar ninguna de las disposiciones de este Acuerdo y sus decisiones estarán de acuerdo con este Acuerdo.
- 2.21 Un representante del Empleador o de la Asociación, según sea el caso, designado por escrito ante el Sindicato, podrá inspeccionar los registros del Procedimiento de Remisión en cualquier momento durante el horario comercial normal.
- 2.22 Se publicará una copia del Procedimiento de Remisión establecido en este Acuerdo en el Tablón de Anuncios de las oficinas del Sindicato Local y en las oficinas de los Empleadores que son partes de este Acuerdo.
- 2.23 Los aprendices serán contratados y transferidos de acuerdo con las disposiciones de aprendizaje del Acuerdo de capacitación fuera del área.

LA SEGURIDAD SINDICAL

- 2.24 Todos los trabajadores empleados por el Contratante deberán, como condición de empleo, presentar las cuotas de admisión completas y uniformes vigentes en el Sindicato Local el 8º día siguiente al comienzo del empleo en virtud de este Acuerdo, o la fecha de vigencia de este Acuerdo, lo que ocurra más tarde. Por lo tanto, todos los trabajadores aceptados como miembros mantendrán su buena reputación continua en el Sindicato como condición de empleo mediante el pago de cuotas mensuales regulares y/o cuotas de trabajo pagadas uniformemente por otros miembros de la misma clasificación en el Sindicato para sufragar los costos de la Negociación Colectiva Acuerdo de acuerdo con sus reglas. En el caso de que un trabajador no presente las cuotas de admisión o que un miembro del Sindicato no mantenga su membresía mediante el pago de cuotas mensuales y/o cuotas de trabajo adicionales de acuerdo con las disposiciones de esta Sección, el Sindicato notificará al Empleador por escrito y dicha notificación por escrito constituirá una solicitud al Empleador para que despidan a dichos trabajadores individuales dentro de los cuarenta y ocho (48) horas, (excluidos sábados, domingos y días festivos), por no mantener una buena posición continua mediante el pago de cuotas mensuales y/o cuotas laborales adicionales en la Unión de acuerdo con sus reglas mencionadas anteriormente en este párrafo.
- 2.25 En caso de que el Sindicato no acepte como miembro a ningún trabajador que presente cuotas de admisión y cuotas mensuales regulares y/o cuotas de trabajo adicionales, no será aplicable el párrafo

anterior; siempre que, sin embargo, el Sindicato pueda decidir en cualquier momento posterior la afiliación de dichos trabajadores, en cuyo caso dichos trabajadores deberán presentar las cuotas de admisión completas y uniformes vigentes en el Sindicato Local a más tardar ocho (8) días después de la notificación por parte del Sindicato y, a partir de entonces, se les exigirá que mantengan su membresía mediante el pago de cuotas mensuales y/o cuotas de trabajo adicionales de acuerdo con las disposiciones del párrafo anterior. En caso de que dichos trabajadores no cumplan con este párrafo, el Sindicato notificará al Empleador y el Empleador despedirá a dichos trabajadores dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.

- 2.26 En caso de que el Sindicato no acepte como miembro a ningún trabajador que presente cuotas de admisión y cuotas mensuales regulares y/o cuotas de trabajo adicionales, no será aplicable el párrafo anterior; siempre que, sin embargo, el Sindicato pueda decidir en cualquier momento posterior la afiliación de dichos trabajadores, en cuyo caso dichos trabajadores deberán presentar las cuotas de admisión completas y uniformes vigentes en el Sindicato Local a más tardar ocho (8) días después de la notificación por parte del Sindicato y, a partir de entonces, se les exigirá que mantengan su membresía mediante el pago de cuotas mensuales y/o cuotas de trabajo adicionales de acuerdo con las disposiciones del párrafo anterior. En caso de que dichos trabajadores no cumplan con este párrafo, el Sindicato notificará al Empleador y el Empleador despedirá a dichos trabajadores dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.
- 2.27 Si durante la vigencia de este Acuerdo se vuelve legal, por acción de la Legislatura del Estado de Nevada o por acción del Congreso de los Estados Unidos, por las disposiciones de las Secciones 2.24 y 2.25 para que sean aplicables en el Estado de Nevada, las disposiciones de estas Secciones entrarán en vigencia el octavo (8º) día después de dicha acción.

EL ARTÍCULO III

LAS TRANSFERENCIAS

- 3.1 Los empleadores signatarios de este Acuerdo pueden trasladar a sus empleados dentro del área de este Acuerdo. Se notificará al Sindicato Local el establecimiento de una nueva sede.

Al finalizar un trabajo, el Contratante transferirá a los empleados a otro puesto de trabajo en un plazo de treinta (30) días del calendario, siempre que hayan trabajado para el Contratante treinta (30) días del calendario, o los despedirá.

LOS EMPLEADOS NO RESIDENTES

- 3.2 Un empleador signatario de un acuerdo de negociación colectiva o de una carta de consentimiento a un acuerdo con otro Sindicato Local de IBEW, que firme un consentimiento a este Acuerdo, puede traer hasta cuatro empleados de la unidad de negociación empleados en la jurisdicción de ese Sindicato Local a la jurisdicción de este Local y hasta dos empleados de la unidad de negociación por trabajo de la jurisdicción de ese Local a la jurisdicción de este Local para trabajos especializados o de servicio y mantenimiento. Todos los cargos de violaciones de esta sección se considerarán como una disputa y se procesarán de acuerdo con las disposiciones de este acuerdo para el manejo de quejas, con la excepción de cualquier decisión de un comité local de trabajadores y empleadores que pueda ser contraria a la intención de las partes del Acuerdo Nacional sobre Portabilidad de Empleados, por recomendación del Vicepresidente Internacional de IBEW o del Director Ejecutivo Regional de NECA, está sujeto a revisión, modificación o rescisión por parte del Consejo de Relaciones Industriales.

LOS EMPLEADOS NO PRESTADOS

- 3.3 El Contratante no prestará ni hará que se presten trabajadores en su empleo a ningún otro Contratante sin obtener primero el permiso del Sindicato y sólo cuando un solicitante que posea las calificaciones requeridas no esté disponible a través del Procedimiento de Remisión.

LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS

- 3.4 El empleador acepta deducir y enviar al Secretario Financiero del Sindicato Local: -al recibir una autorización voluntaria por escrito-- las cuotas de trabajo adicionales del salario de cada miembro de IBEW. La cantidad a deducir será la cantidad especificada en los Estatutos del Sindicato Local aprobados. Dicha cantidad será certificada al Contratante por el Sindicato Local a petición del Contratante.
- 3.5 Los empleadores acuerdan deducir del cheque de los empleados y enviar al Fondo Sindical Local especificado para COPE, Trabajadores Lesionados y/o el Plan 401K una cantidad específica de cada cheque de nómina que designará el Empleado en no más de eso trimestralmente. Las partes acuerdan que estos Fondos son administrados únicamente por el Sindicato Local y no se utilizarán en detrimento del Capítulo o NECA. Además, el Contratante no aporta ninguna cantidad a estos Fondos ni a la Administración de los Fondos de ninguna manera. Estos Fondos se enviarán electrónicamente a través del sistema de cheque único (EPR) del Capítulo mensualmente a una cuenta designada y administrada únicamente por los Sindicatos Locales. Además, toda la administración para solicitar cualquier deducción será administrada por los Sindicatos Locales y se completará en el momento de la derivación. La ejecución de los pagos atrasados a estos fondos será responsabilidad exclusiva de los Sindicatos Locales.

LA SUBCONTRATACIÓN

- 3.6 Ningún Empleador podrá, directa o indirectamente, o por cualquier subterfugio, subarrendar o contratar con cualquiera de sus empleados o los empleados de cualquier otro Empleador que sea parte de este Acuerdo, la totalidad o parte de los servicios laborales requeridos por contrato o dicho Empleador.

Cualquier Empleador que subarriende o contrate el trabajo que se describe en "Propósito y Alcance de este Acuerdo" a un subcontratista deberá notificar al Sindicato Local que tenga jurisdicción el nombre de dicho subcontratista, su dirección permanente y la ubicación y naturaleza del trabajo subcontratado.

NO "KICK BACKS"

- 3.7 Ningún empleador, empleado o sus agentes darán o aceptarán directamente ningún reembolso de salarios. Cualquier Empleador que viole esta disposición estará sujeto a la rescisión de este Acuerdo mediante notificación por escrito del Sindicato.

LAS CALIFICACIONES DEL CONTRATISTA

- 3.8 Se requieren ciertas calificaciones, conocimientos, experiencia y responsabilidad financiera de un Contratista Eléctrico. Por lo tanto, un Contratista Eléctrico es una persona, empresa o corporación que tiene estas calificaciones y mantiene un lugar permanente de negocios que no sea su residencia, un estado financiero adecuado para cumplir con los requisitos de nómina y emplea al menos a un

(1) Oficial de Línea (lineman) regularmente. Un contratista / propietario puede trabajar como Capataz (“Foreman”) siempre que no esté trabajando más de dos (2) cuadrillas en la jurisdicción.

Las partes del presente acuerdan específicamente que uno (1) de los propósitos de esta Sección es prevenir, ya sea por métodos directos o indirectos, la práctica de “double-breasted companies” tal como se usa ese término y se entiende comúnmente en la industria contratante. Por lo tanto, ningún contratista formará ninguna otra empresa, ni se unirá a ninguna empresa que no sea parte de este Acuerdo cuando el objeto o resultado de dicha acción sea que el trabajo tradicionalmente realizado por los miembros de la IBEW será realizado por empleados en términos y condiciones menos favorables que los establecidos en este documento. Ningún contratista, ni ningún accionista del contratista, tendrá directa o indirectamente una participación en la propiedad ni servirá como funcionario, director o empleado supervisor en ninguna otra empresa que se dedique a la realización de trabajos de contratación eléctrica a través de empleados cuyos salarios, beneficios complementarios o condiciones de trabajo sean menos beneficiosos que los proporcionados por el Acuerdo.

EL CUIDADO DE LAS HERRAMIENTAS/PPE

- 3.9 Los trabajadores empleados bajo los términos de este Acuerdo deberán tener un cuidado razonable en la instalación del material y realizar todo el trabajo de manera profesional y según las instrucciones del Contratante o su Representante, según lo dispuesto en 6.2 y va a mantener y conservar en buenas condiciones de las herramientas o equipos del Contratante que se les entreguen, siempre que el Contratante proporcione los casilleros, cajas de herramientas u otros lugares seguros necesarios para su almacenamiento. Si el equipo de protección personal [PPE] y las herramientas entregadas al empleado (la lista de PPE/herramientas y el valor serán firmados por el empleado en el momento del empleo/y entrega) por el empleador no se devuelven al empleador en el momento de la separación, se deducirá del salario final del empleado una cantidad igual al costo del empleador de los artículos no devueltos o los artículos dañados más allá del desgaste normal. Todos los PPE/herramientas emitidos por la Compañía se devolverán al finalizar el empleo. Nota: Ropa FR no será elegible para la deducción del cheque de pago final.

LOS PAGOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- 3.10 Para los empleados cubiertos por este Acuerdo, el Contratante realizará pagos regulares al Gobierno Federal y Estatal por el Seguro Social y el Seguro de Desempleo, según lo dispuesto por la ley, y llevará a cabo la Compensación de Trabajadores y proporcionará pruebas satisfactorias al Sindicato cuando se le solicite.

LA CLÁUSULA DEL DELEGADO DEL SINDICATO

- 3.11 El “Business Manager” del sindicato tendrá derecho a nombrar un Delegado del sindicato en cualquier taller o trabajo o en cualquier equipo donde se empleen trabajadores bajo los términos de este Acuerdo. El Contratante no realizará la transferencia de ningún Delegado del sindicato del taller o trabajo o equipo para el que fue designado a otro taller o trabajo o equipo sin haber notificado primero al “Business Manager” del sindicato su deseo de realizar dicha transferencia y haber obtenido la aprobación del sindicato de la transferencia propuesta. Dicho Delegado del sindicato se asegurará de que se cumplan este Acuerdo y las Reglas de Trabajo y Seguridad y se le permitirá el tiempo suficiente y se le proporcionará el transporte necesario para realizar estas tareas durante el horario laboral regular. Bajo ninguna circunstancia el Empleador despedirá o discriminará a un empleado por presentar una queja o presentar evidencia con respecto a una supuesta violación de cualquier disposición del Acuerdo.

El Delegado del sindicato será incluido en todas las horas extraordinarias en su sede siempre que sea posible.

El “Business Manager” del sindicato retirará de sus funciones a cualquier Delegado del sindicato en cualquier momento que considere que se atenderá el mejor interés del Sindicato Local y notificará al Empleador de inmediato de dicha destitución.

Los deberes del Delegado del sindicato incluyen:

- 1) Asegúrese de que todos los trabajadores en el taller o trabajo respectivo tengan comprobantes de referencia válidos (“referral slips”) u otra evidencia de referencia.
- 2) Ayudar a que tanto el empleador como el empleado cumplan con las condiciones de trabajo de este Acuerdo.
- 3) Deberá informar inmediatamente al “Business Manager” del sindicato, o su representante, cualquier violación de este Acuerdo que no pueda resolverse en el trabajo.

El Delegado del sindicato será informado lo antes posible de cualquier cambio de estado de cualquier miembro de la tripulación.

El Delegado del sindicato, cuando sea nombrado de acuerdo con las disposiciones anteriores, permanecerá en el trabajo hasta el momento en que se complete el trabajo.

Cuando un empleador cree que un delegado debe ser destituido del trabajo, deberá:

- 1) Notifique al “Business Manager” del sindicato sobre las razones por las que cree que el Delegado del sindicato debe ser destituido.
- 2) Si el Business Manager del sindicato no está de acuerdo en que existe una causa justa para destituir al Delegado del sindicato, puede solicitar una reunión con el Representante del Contratante para intentar resolver la disputa.
- 3) Si el Business Manager del sindicato y el Representante del Empleador no resuelven la disputa y el Empleador despide al Delegado del sindicato, la disputa se remitirá al Comité Laboral-Patronal establecido por la Sección 1.5 para el ajuste de la misma.

EL ACCESO A TRABAJOS

- 3.12 El Representante del sindicato (Business Representative) podrá acceder a cualquier taller o trabajo en cualquier momento razonable cuando los trabajadores estén empleados en virtud de los términos de este Acuerdo.

PROMOVER LA INDUSTRIA ELÉCTRICA

- 3.13 La política del Sindicato Local y sus miembros es promover el uso de materiales y equipos fabricados, procesados o reparados en condiciones económicamente sólidas de salarios, horas y condiciones de trabajo por sus compañeros miembros de la Hermandad Internacional de Trabajadores de la Electricidad.

LA CAUSA DE CANCELACIÓN

- 3.14 El Sindicato Local es parte de la Hermandad Internacional de Trabajadores de la Electricidad y cualquier violación o anulación por parte de un Empleador individual del Acuerdo aprobado de este o cualquier otro Sindicato Local de la IBEW, que no sean violaciones del Párrafo 2 de esta Sección,

será causa suficiente para la cancelación de este Acuerdo por parte del Sindicato Local, después de que el Presidente Internacional de la Unión haya determinado que se ha producido tal violación o anulación.

El subarrendamiento, asignación o transferencia por parte de un empleador individual de cualquier trabajo relacionado con el trabajo eléctrico a cualquier persona, empresa o corporación que no reconozca al IBEW o a uno de sus sindicatos locales como representante de negociación colectiva de sus empleados sobre cualquier trabajo eléctrico en la jurisdicción de este o cualquier otro sindicato local que se realice en el sitio de la construcción, alteración, pintura o reparación de un edificio, estructura u otro trabajo, se considerará un incumplimiento material de este Acuerdo. Todos los cargos de violaciones del párrafo 2 de esta Sección se considerarán una disputa y se procesarán de acuerdo con las disposiciones de este Acuerdo que cubren el procedimiento para el manejo de quejas y la resolución final y vinculante de disputas.

- 3.15 El Sindicato acepta recomendar solicitantes sin distinción de raza, religión, credo, color, género o discapacidad, y el Empleador acepta contratar solicitantes bajo la misma condición.

El empleador no discriminará a los empleados con respecto a la contratación o la permanencia en el empleo por razón de su afiliación sindical; siempre que, sin embargo, todos los trabajadores, miembros del Sindicato o no, sean clasificados y reciban la escala salarial según lo dispuesto en este convenio colectivo.

- 3.16 Los peligros y costos que el alcohol y otros abusos químicos pueden crear en la industria de contratación eléctrica en términos de seguridad y productividad son significativos. Las partes de este Acuerdo resuelven combatir el abuso de sustancias químicas en cualquier forma y acuerdan que, para ser efectivos, los programas para eliminar el abuso y el deterioro de sustancias deben contener un fuerte componente de rehabilitación. Las partes locales reconocen que la implementación de una política y programa de drogas y alcohol debe estar sujeta a todas las leyes y regulaciones federales, estatales y locales aplicables. Dichas políticas y programas también deben administrarse de acuerdo con los principios científicos aceptados y deben incorporar salvaguardas de procedimiento para garantizar la equidad en la aplicación y la protección de los intereses legítimos de privacidad y confidencialidad. Para proporcionar una fuerza laboral libre de drogas para la industria de la construcción eléctrica, cada sindicato local de IBEW y capítulo de NECA implementará una política de pruebas de abuso de sustancias en toda el área. La política incluirá estándares mínimos según lo requerido por IBEW y NECA. Si alguno de los estándares mínimos requeridos no cumple con las leyes y regulaciones federales, estatales y / o locales, el sindicato local y el capítulo deberán modificarlos para cumplir con los requisitos de esas leyes y regulaciones.

EL ARTÍCULO IV

LAS HORAS - PAGOS DE SALARIOS - HORAS REGULARES DE TRABAJO

- 4.1 Ocho (8) horas de trabajo entre las 7:00 a.m. y las 4:30 p.m. con treinta (30) minutos para que el almuerzo comience entre la cuarta (4ª) y la quinta (5ª) hora constituirán un día de trabajo; se permitirán dos (2) descansos de quince (15) minutos por día de (8) horas y cada (4) horas a partir de entonces o fracción mayor de las mismas. Esta disposición de tiempo de descanso se aplica a todos los horarios de trabajo bajo este acuerdo.

(5) días de trabajo de lunes a viernes, constituirán una semana laboral. Sin embargo, si circunstancias especiales lo justifican, previo acuerdo mutuo en la conferencia previa a la “pre-bid” y/o “pre-job” las horas y los días pueden cambiarse.

EL CAMBIO DE HORARIO DE TRABAJO

La hora de inicio puede cambiarse con la aprobación de la mayoría de los empleados afectados. El delegado del sindicato notificará a la oficina del sindicato de dicho cambio. Si un trabajo tiene una hora de inicio temprano, la hora de inicio regular se reanudará cuando la mayoría de los empleados afectados notifiquen al delegado del sindicato que desean volver a la hora de inicio normal.

Si circunstancias especiales justifican una hora de inicio más temprana de más de una (1) hora, la aprobación debe ser realizada por el empleador, el representante del sindicato (Business Representative) y los empleados. La comida del mediodía se tomará en la quinta (5ª) hora si la hora de inicio se cambia más de una (1) hora.

Si la mayoría de los empleados en una sede (75%) eligen, se permitirán de 4 a 10, siempre que el empleador y / o el cliente estén de acuerdo. Si el cliente requiere 4-10, se permitirá sin más proceso de aprobación. Las horas extraordinarias se pagarán según la Sección 4.10. Los cuatro dieces se limitarán de lunes a jueves o de martes a viernes. Si la tripulación desea recuperar los días perdidos debido a las inclemencias del tiempo o días festivos, y el Empleador está de acuerdo, se le permitirá hacerlo dentro de los cinco (5) días de lunes a viernes. Cualquiera que no desee recuperar el día no estará obligado a hacerlo y no será discriminado. Todos los días de recuperación deben programarse durante al menos ocho (8) horas.

EL TRABAJO POR TURNOS

1. Cuando así lo elija el contratista, se pueden trabajar turnos múltiples de al menos cinco (5) días de duración. Cuando se trabajan dos (2) o tres (3) turnos:

El primer turno (turno diurno) se trabajará entre las 8:00 a.m. y las 4:30 p.m. Los trabajadores del "turno de día" recibirán ocho (8) horas de pago a la tarifa regular por hora por ocho (8) horas de trabajo.
2. El segundo turno ("swing shift") se trabajará entre las 4:30 p.m. y las 12:30 a.m. Los trabajadores en el "swing shift" recibirán ocho (8) horas de pago a la tarifa regular por hora más el 10% por siete horas y media (7 1/2) de trabajo.
3. El tercer turno (turno de noche/"grave yard shift") se trabajará entre las 12:30 a.m. y las 8:00 a.m. Los trabajadores del "turno de noche" recibirán ocho (8) horas de pago a la tarifa regular por hora más el 15% por siete (7) horas de trabajo.
4. Se permitirá un período de almuerzo de treinta (30) minutos en cada turno.
5. Todas las horas extras requeridas después de la finalización de un turno regular se pagarán a una vez y media la tarifa por hora ("shift hourly rate") del "**turno**".
6. No habrá pirámide de tarifas de horas extras y el doble de la tarifa directa será la compensación máxima por cualquier hora trabajada.
7. No se exigirá un turno de día cuando se trabaje en el segundo o tercer turno.

LA TASA DE SALARIOS

- 4.2 La tarifa mínima por hora de los salarios durante la vigencia del Acuerdo será la establecida en el mismo.

Si se necesitan trabajadores para trabajos especiales no enumerados en la clasificación general, se les pagará un salario que se relacione en importancia con una de las clasificaciones aquí proporcionadas.

EL DÍA DE PAGO Y SANCIONES

- 4.3 Todos los salarios se pagarán en su totalidad semanalmente, a más tardar el viernes o el último día hábil de la semana.

El período de nómina finalizará el domingo a las 12:00 de la medianoche.

En caso de que un empleado no reciba su cheque de pago a la hora de renunciar el día de pago, recibirá ocho (8) horas de pago a la tarifa de tiempo regular ("straight time") por cada veinticuatro (24) horas o parte de las mismas hasta que lo reciba.

Siempre que sea práctico, a un trabajador que renuncie a un trabajo se le pagará antes de las 4:30 p.m. mediante cheque de nómina antes de dejar el trabajo, siempre que notifique a su capataz ("foreman") su intención de dejar el trabajo antes de la 1:00 p.m., dos (2) días antes de dejar el trabajo. Sin embargo, en el caso de que la cantidad de dinero en el cheque final sea mayor que la cantidad adeudada en el momento del despido, o en el caso de que el trabajador no notifique con anticipación como se describe anteriormente, el pago final del trabajador se enviará por correo dentro de las setenta y dos (72) horas posteriores a su renuncia (excepto sábados, domingos y días festivos). En caso de que no reciba su cheque final al final del período de setenta y dos (72) horas, recibirá ocho (8) horas de pago por tiempo regular por cada período de veinticuatro (24) horas o parte del mismo hasta que lo reciba. El matasellos del correo a la última dirección conocida del empleado constituirá cumplimiento. Excepción: Si el empleador lo permite, un empleado puede optar por el depósito directo de su cheque de pago y estará sujeto a las regulaciones de los procedimientos de depósito directo del empleador y, por lo tanto, no estará sujeto a la multa descrita anteriormente.

La responsabilidad por esta sanción comenzará con la notificación del Empleado que ha renunciado al Empleador y al Sindicato de que no ha recibido su cheque de pago final como lo requiere esta sección.

Los trabajadores que vayan a ser despedidos serán notificados de dicho despido una (1) hora antes de la hora regular de salida y se les pagará en su totalidad. Se les dará tiempo suficiente antes de la finalización de la jornada laboral para recoger sus herramientas personales.

El Empleador solicitará la disponibilidad de cambio de cheques cuando el Delegado del sindicato haya notificado de un banco en el que los empleados desean cobrar sus cheques de nómina.

EL PAGO POR PRESENTARSE – "SHOW-UP PAY"

- 4.4 (a) Cualquier empleado que se presente a trabajar en un día de trabajo programado, y no comience a trabajar por ninguna razón fuera de su control, y no haya sido notificado antes de las seis (6) horas antes de la hora de inicio, se pagará por dos (2) horas a la tasa de pago aplicable (más los gastos de subsistencia aplicables según lo establecido en el Artículo V). Es posible que se requiera que los empleados realicen tareas, incluidas reuniones de seguridad, en la sede durante estas dos (2) horas. Sin embargo, si un empleado opta por

suspender el trabajo después de haber comenzado a trabajar, debido a las inclemencias del tiempo, se le pagará al empleado solo por el tiempo trabajado.

- (b) Si los empleados trabajan en el trabajo por más de dos (2) horas, pero menos de cuatro (4) horas, se les pagará por cuatro (4) horas. Si los empleados trabajan en el trabajo por más de cuatro (4) horas, pero menos de seis (6) horas, se les pagará por seis (6) horas. Si los empleados trabajan en el trabajo por más de seis (6) horas, pero menos de ocho (8) horas, se les pagará por ocho (8) horas. Si los empleados trabajan en el trabajo cuatro-diez (four-tens) durante más de ocho (8) horas pero menos de diez (10), se les pagará por diez (10) horas. Si los empleados trabajan en el trabajo durante ocho (8) horas o más (diez (10) horas cuando trabajan cuatro diez), se les pagará por el tiempo real trabajado. Si el empleado es despedido por causa justificada o el empleado renuncia, se le pagará al empleado solo por el tiempo trabajado.

En caso de que el Empleador rechaze a cualquier solicitante de empleo según lo dispuesto en la Sección 2.5, dicho rechazo se realizará en el lugar de trabajo o en el taller, a menos que el Empleador, dentro de un (1) año antes de la remisión de un solicitante, haya notificado al Sindicato por escrito la razón por la que deseaba rechazar al solicitante. Los solicitantes de empleo que sean rechazados recibirán los subsidios apropiados según lo establecido en el Artículo V, cuando sean rechazados en el lugar de trabajo o en el taller. Si un empleador rechaza a un solicitante, deberá notificar al sindicato el rechazo por carta dentro de los cuarenta y ocho (48) horas.

El Empleador emitirá comprobantes de despido (“termination slips”) a todos los empleados en el momento del despido, dicho comprobante mostrará el nombre del empleado, la clasificación en la que está empleado, la fecha de contratación, la fecha de despido y el motivo del despido. Se enviará por correo a la Unión una copia de todas las hojas de rescisión emitidas en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas después del momento de la terminación.

Se acuerda que, excepto en casos de emergencia, no se exigirá a los empleados que trabajen bajo la lluvia u otras inclemencias del tiempo. Sin embargo, si los empleados lo eligen y el empleador está de acuerdo, se les permitirá trabajar si así lo desean. En caso de inclemencias del tiempo, los empleados deberán presentarse en los días de trabajo programados, a menos que el Empleador indique lo contrario al menos dos (2) horas antes de la hora de inicio regular. No se llamará a trabajar a ningún trabajador individual de las cuadrillas, excepto en caso de emergencia extrema.

LA CANCELACIÓN DE TRABAJO

- 4.5 Cualquier solicitante que se presente a trabajar en un trabajo al que el despachador le haya dado una referencia de buena fe y no se le dé empleo durante al menos ocho (8) horas debido a la cancelación del trabajo, se le pagará por el día en que se presente, como mínimo de ocho (8) horas a la tasa de pago aplicable más los gastos de subsistencia aplicables según lo establecido en el Artículo V del Acuerdo. Esto no se interpretará en modo alguno en el sentido de modificar ninguna otra disposición del artículo IV.

LA LLAMADA MÍNIMA (MINIMUM CALL OUT)

- 4.6 Cuando se llama a un empleado para trabajar horas extras no programadas desde su hogar, se le pagará por cuatro (4) horas a la tasa de pago aplicable. Si las cuatro (4) horas se superponen con su turno de trabajo programado regularmente, la tarifa de pago por tiempo regular para ese turno comenzará al final del período de cuatro horas y terminará a la hora regular del fin del turno regular.

LOS PERÍODOS DE COMIDA

- 4.7 Cuando un empleado trabaja horas extras después del día o turno regular, o cuando se le llama a trabajar por la noche, los domingos o los días festivos, el Empleador proporcionará todas las comidas a menos que los empleados completen el trabajo a la hora de la comida o antes. Si el trabajo se inicia no más de una (1) hora antes de la hora de inicio diaria regular, luego, cuando se notifique a los empleados el día anterior, el Contratante no debe proporcionar el desayuno. Cuando se les indique antes de la hora de salida que se presenten para la próxima hora de inicio diaria regular, los empleados deberán proporcionar su propio almuerzo igual que lo hacen en otros días. Cuando se requiera que los empleados trabajen más de dos horas y media (2.5) después de su hora de renuncia programada regularmente, tendrán derecho a una hora de comida según lo dispuesto en esta Sección. Un empleado tendrá derecho a un tiempo de comida pagado a intervalos de cuatro horas y media (4.5) a partir de entonces, (desde la conclusión del período de comida previamente adeudado) durante el tiempo que trabaje. En caso de que el Empleador no proporcione comidas como se establece anteriormente, el Empleador pagará \$15.00 y media (1/2) hora de pago, a la tarifa aplicable, por cada comida no proporcionada.

Solo en daños por tormentas (“storm damage”), el Empleador proporcionará los gastos de comidas y alojamiento a los empleados después de dieciséis (16) horas. Cuando los empleados están trabajando en daños por tormentas y son enviados de su presentación habitual a otro lugar, se les proporcionarán comidas y alojamiento hasta que regresen a su presentación habitual.

EL FONDO NACIONAL DE BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS (NATIONAL EMPLOYEES BENEFIT FUND)

- 4.8 Se acuerda que, de acuerdo con el Acuerdo de Beneficios para Empleados del Fondo Nacional de Beneficios Eléctricos ("NEBF"), celebrado entre la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos y la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos el 3 de septiembre de 1946, según enmendado, y ahora delineado como el Acuerdo y Fideicomiso de Beneficios para Empleados Reformulado ("Restated Employees Benefit Agreement & Trust"), a menos que la NEBF autorice lo contrario, el empleador individual enviará mensualmente al agente de cobro local designado por la NEBF una cantidad equivalente al 3% de la nómina laboral mensual bruta pagada o acumulada por los empleados en esta unidad de negociación, y un informe de nómina completo prescrito por la NEBF. El pago se realizará mediante cheque o un giro bancario ("debt due") y constituirá una deuda vencida y adeudada a la NEBF el último día de cada mes calendario, que podrá recuperarse mediante una demanda iniciada por la NEBF o su cesionario. El pago y el informe de nómina se enviarán por correo 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 acepta estar sujeto al Acuerdo y Fideicomiso de Beneficios para Empleados Reformulado ("the Restated Employees Benefit Agreement & Trust").

Un empleador individual que no remita según lo dispuesto anteriormente estará sujeto adicionalmente a que su acuerdo se rescinda con un aviso por escrito de setenta y dos (72) horas por parte del Sindicato, siempre que el empleador individual no demuestre pruebas satisfactorias 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 aplicables del Acuerdo y Fideicomiso de Beneficios para Empleados Reformulado también constituirá un incumplimiento de este acuerdo laboral.

VIAJAR AL TRABAJO

- 4.9 El Empleador pagará el tiempo de viaje y proporcionará transporte a todos los empleados desde el lugar donde se presentan a trabajar todos los días y regresará al mismo lugar al final de cada día de trabajo en todo el trabajo dentro de la jurisdicción del Sindicato.

LAS VACACIONES Y HORAS EXTRAS

- 4.10 Todo el trabajo realizado fuera del horario laboral regular programado y los sábados, domingos y los siguientes días festivos: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King (solo California), Día de los Presidentes (solo Nevada), Memorial Day, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Día de los Veteranos (solo California), Día de Nevada (solo Nevada), Día de Acción de Gracias y el viernes siguiente, y el Día de Navidad, se pagará al doble de la tarifa de pago regular de tiempo regular. Los días festivos (excepto el Día de los Veteranos) que caen en sábados y domingos no requieren que los empleadores observen esos días festivos un viernes o un lunes y los empleados no recibirán compensación por tiempo premium en esos viernes o lunes.

LA SALUD Y BIENESTAR

- 4.11 (a) Las partes firmantes del presente celebrarán un Plan de Salud y Bienestar para el cual exista un Acuerdo de Fideicomiso, conocido como el Fondo de Beneficios de Construcción de Líneas, con el fin de proporcionar beneficios de seguro para los empleados elegibles y/o sus dependientes.

Cada Empleador que emplee trabajadores en virtud de este Acuerdo pagará al Fondo de Beneficios de Construcción de Línea la suma de hasta \$7.00 por cada hora trabajada a

partir del 1 de junio de 2022, para todas las clasificaciones de trabajo en el Acuerdo durante la vigencia del Acuerdo. Se considerará que las horas trabajadas incluyen las horas trabajadas en tiempo regular (“straight time”), las horas extras trabajadas (“overtime”) y el tiempo de informe no trabajado (“report time not worked”) Para fines de aclaración, debido a que la contribución de LINECO se paga por horas trabajadas o tiempo de presentación/informe no trabajado, esta contribución no es obligatoria y no tiene que pagarse por el tiempo de penalización del cheque de pago perdido según el Artículo IV, Sección 4.3, la hora de comer perdida según el Artículo IV, Sección 4.7 y el tiempo de bonificación requerido según el Artículo VI, Sección 6.11 y 6.16 de este acuerdo.

La remesa se enviará al lugar designado por las partes en o antes del día quince (15) de cada mes por cada hora trabajada en períodos de nómina semanales que finalicen durante el mes anterior, junto con un informe mensual de nómina en un formulario que se proporcionará al Empleador.

Las partes de este Acuerdo entienden y pretenden que el propósito de esta cláusula es establecer un Fideicomiso de Salud y Bienestar financiado por el Empleador y que las contribuciones al mismo no se considerarán salarios a los que cualquier empleado tendrá otro derecho que no sea el derecho a que dichas contribuciones se paguen al fondo fiduciario de acuerdo con el presente.

El hecho de que un Empleador individual no realice todos los pagos previstos, incluidos los daños liquidados por pagos atrasados, dentro del tiempo especificado, será un incumplimiento de este Acuerdo y requerirá además la acción de los Fideicomisarios según lo establecido en el Acuerdo de Fideicomiso.

Cualquier aumento en la contribución requerida establecida anteriormente se pagará por igual (50% por el empleador y 50% por el empleado). El monto pagado por el Empleado provendrá de su Contribución NEAP.

- (b) HRA: El Empleador también acepta pagar al Fondo de Beneficios de Construcción de Línea \$ 1.00 por hora (\$ 1.00 es la contribución requerida y máxima por hora permitida). A partir del 1 de junio de 2023, la contribución aumentará a \$1.10 por hora (\$1.10 es la contribución requerida y máxima por hora permitida). A partir del 1 de junio de 2024, la contribución aumentará a \$1.20 por hora (\$1.20 es la contribución requerida y máxima por hora permitida). A partir del 1 de junio de 2025, la contribución aumentará a \$1.30 por hora (\$1.30 es la contribución requerida y máxima por hora permitida). A partir del 1 de junio de 2026, la contribución aumentará a \$1.40 por hora (\$1.40 es la contribución requerida y máxima por hora permitida) a través de la vigencia de este Acuerdo. HRA se calcula sobre todas las horas trabajadas para todas las clasificaciones de trabajo cubiertas por este Acuerdo. Estas contribuciones se utilizarán para proporcionar Cuentas de Reembolso de Salud bajo el Plan de Beneficios del Fondo de Beneficios de Construcción de Línea. Para fines de aclaración, debido a que la contribución a la HRA se paga por todas las horas trabajadas, esta contribución no es obligatoria y no tiene que pagarse por el tiempo de penalización del cheque de pago perdido según el Artículo IV, Sección 4.3, la hora de comer perdida según el Artículo IV, Sección 4.7 y el tiempo de bonificación requerido según el Artículo VI, Sección 6.11 y 6.16 de este acuerdo.

EL PLAN NACIONAL DE ANUALIDADES ELÉCTRICAS

Pensiones

- 4.12 Se acuerda que, de acuerdo con el Acuerdo del Plan de Jubilación de Capital Individual IBEW-Distrito Ten-NECA (“IBEW-District 10-NECA Individual Equity Retirement Plan Agreement”)

celebrado entre la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos, Inc. y la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos el 11 de diciembre de 1973, según enmendado, y ahora delineado como el Acuerdo y Fideicomiso del Plan Nacional de Anualidades Eléctricas, a menos que el Plan Nacional de Anualidades Eléctricas ("NEAP") autorice lo contrario, el empleador individual enviará mensualmente al agente de cobro designado por NEAP una cantidad igual a los montos de contribución específicos establecidos en el Anexo A adjunto con un monto mínimo de contribución de dos dólares y setenta y dos centavos (\$ 2.72) (la obligación de contribución) junto con un informe de nómina completo prescrito por NEAP. El pago se realizará mediante cheque o giro bancario y constituirá una deuda vencida ("debt due") y adeudada a NEAP el último día de cada mes calendario, que puede recuperarse mediante una demanda iniciada por NEAP o su cesionario. El pago y la nómina el informe se enviará por correo a NEAP a más tardar 15 días calendario después del final de cada mes calendario.

Por la presente, el empleador individual acepta y acepta estar sujeto al Acuerdo y Fideicomiso del Plan Nacional de Anualidades Eléctricas.

Un empleador individual que no remita según lo dispuesto anteriormente estará sujeto adicionalmente a que su acuerdo se rescinda con un aviso por escrito de 72 horas por parte del Sindicato, siempre que el empleador individual no demuestre pruebas satisfactorias de que los pagos requeridos se han pagado al agente de cobro correspondiente.

El incumplimiento por parte de un empleador individual de las disposiciones aplicables del Acuerdo y Fideicomiso del Plan Nacional de Anualidades Eléctricas también constituirá un incumplimiento de su acuerdo laboral.

La contribución requerida al NEAP se pagará por todas las horas trabajadas. Para fines de aclaración, debido a que la contribución NEAP se paga por todas las horas trabajadas, esta contribución no es obligatoria y no tiene que pagarse por el tiempo de penalización del cheque de pago perdido según el Artículo IV, Sección 4.3, la hora de comida perdida según el Artículo IV, Sección 4.7 y el tiempo de bonificación requerido según el Artículo VI, Sección 6.11 y 6.16 de este acuerdo.

EL PERÍODO DE DESCANSO DE OCHO HORAS – EIGHT-HOUR REST PERIOD

Cuando se requiera que los trabajadores trabajen seis (6) horas o más horas extras fuera de los turnos de trabajo normales, serán relevados por un período de descanso de ocho (8) o más horas continuas, o serán compensados con la tarifa de pago de horas extras apropiada por todas las horas trabajadas hasta que sean liberados del trabajo por ocho (8) o más horas continuas. El Empleador tiene derecho a retrasar el inicio de la jornada laboral, para que los empleados puedan tener el período de descanso de ocho (8) horas.

EL ARTÍCULO V

LA SEDE CENTRAL – CONFERENCIAS DE “PRE-BID” & “PRE-JOB”

5.1

- (a) Se recomiendan conferencias previas (“Pre-Bid”) en el área del Sindicato Local de Despacho. Cualquier desviación del Acuerdo que resulte de una Conferencia Previa (Pre-Bid) se reducirá a escrito, firmada y será vinculante para el Empleador y el Sindicato durante la duración del trabajo al que se postulen.
- (b) Antes del inicio de cualquier proyecto cubierto por este Acuerdo, se llevará a cabo una Conferencia Previa (Pre-Bid) al Trabajo con el Sindicato Local. Los resultados de dicha conferencia se reducirán a escrito y serán vinculantes para ambas partes. El propósito de

esta conferencia será informar a la Unión sobre el alcance del proyecto, el número estimado de empleados, el horario estimado de operaciones y la ubicación de la primera sede informante, como se define en la Sección 5.3.

- (c) Para sedes de informes adicionales, el empleador le dará al sindicato tres (3) días de aviso antes de la transferencia de empleados a dicha sede, con la excepción de informar a la sede ubicada en carreteras no pavimentadas, en cuyo caso, el Contratante dará un aviso de dos (2) semanas antes de la transferencia. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo sobre la sede de presentación de informes, de conformidad con Sección 5.3 con respecto a las sedes en carreteras no pavimentadas, remitirán el asunto al Comité Obrero-Patronal para su decisión, cuya decisión será definitiva y vinculante. El Comité Obrero-Patronal se reunirá dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.

KILOMETRAJE - SUBSISTENCIA

5.2

- (a) Se pagará una tarifa plana de cincuenta dólares (\$ 50.00) por día por cada día trabajado.
- (b) Terminaciones voluntarias: Un trabajador debe trabajar cuatro (4) horas o hasta el mediodía, lo que ocurra más tarde, para tener derecho a la subsistencia del día.
- (c) Los empleados cubiertos por este Acuerdo no residirán en ninguna sede de trabajo.

LA SEDE

5.3

(a) La sede, donde los empleados se presentan, deberá tener baños disponibles, área de estacionamiento, instalaciones para proteger las herramientas de los trabajadores e instalaciones para secar la ropa de los trabajadores en condiciones climáticas adversas. También deberá estar disponible una comunicación adecuada para uso de emergencia y un área de estacionamiento cercada, cerrada y cerrada con llave durante las horas de trabajo.

(b) La sede, donde los empleados se presentan a trabajar, puede estar en cualquier camino de concreto o asfalto (pavimento duro), donde se proporcionen las instalaciones anteriores o en cualquier camino sin pavimento duro como se indica a continuación. En caso de que el Contratante requiera que el trabajador se presente en cualquier camino de superficie no dura, dichos caminos se mantendrán en buen estado, y el Contratante pagará una suma adicional de veinticinco centavos (\$0.25) por milla por dicho camino, un sentido por día trabajado o cuando los trabajadores se presenten a trabajar según lo indique el Contratante.

EL TRASLADO DE EMPLEADOS

5.4

Se notificará al sindicato y a los empleados con al menos tres (3) días hábiles de anticipación antes de que los trabajadores sean transferidos de una sede informante a otra sede informante. Si no se avisa con tres (3) días de anticipación, como se indicó anteriormente, el Contratante pagará un (1) día adicional de subsistencia por cada día que no se notifique, como se define en el párrafo 5.2, a la sede del taller existente. Cuando dicha sanción sea aplicable, se basará en la sede desde la cual se traslada al empleado.

El aviso de transferencia requerido por esta Sección para ser entregado al sindicato se hará por escrito a la Oficina de Negocios del Sindicato Local. La fecha del matasello de dicha carta registrará el cumplimiento.

Si la transferencia es el resultado de la solicitud del empleado realizada a través de su Delegado del sindicato o si no hay ningún Delegado del sindicato disponible, el Representante del Sindicato (“Business Representative”), se renunciará al reembolso.

EL ALOJAMIENTO EN EL CAMPAMENTO

- 5.5 Si se proporciona alojamiento en el campamento en lugar del alojamiento establecido, la comida y el alojamiento será proporcionado por el empleador sin costo alguno para el empleado. No se puede establecer un campamento dentro de las veinticinco (25) millas de los alojamientos.

LAS ISLAS COSTERAS – “OFFSHORE ISLANDS”

- 5.6 En las islas costeras, el Contratante proporcionará plena subsistencia. Los empleados recibirán los gastos de subsistencia aplicables hasta el punto de embarque por cada viaje de ida y vuelta a la isla. Los empleados recibirán un mínimo de ocho (8) horas de salario cada día que deban permanecer en la isla. Se pagará una asignación de gastos adicional de veinticinco centavos (.25) por hora por todas las horas trabajadas en las islas costeras.

EL ARTÍCULO VI

LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y TRABAJO

- 6.1 Las partes observarán las normas de seguridad del Estado competente. Se reconoce que el empleador tiene la responsabilidad exclusiva de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Para ayudar al Contratante a mantener un programa de seguridad eficaz y continuo, se establecerá un Comité Conjunto de Seguridad (“Joint Safety Committee”) permanente, compuesto por cuatro (4) miembros del Sindicato y cuatro (4) miembros de los Contratantes, que se reunirán en horarios regulares para administrar instrucciones educativas, investigar accidentes graves y redactar reglas de seguridad apropiadas. Dichas reglas adoptadas por este comité pasarán a formar parte de este Acuerdo.

EL CAPATAZ - “FOREMAN”

- 6.2 En cualquier trabajo de línea en el que se empleen dos (2) o más Oficiales (journeymen), el Contratante designará un Capataz (“Foreman”). Los empleadores bajo este Acuerdo no estarán restringidos de asignar trabajo al Capataz (“Foreman”) cuando tales prácticas estén permitidas en el Acuerdo de Negociación Colectiva entre cualquier Sindicato Local de IBEW y el cliente de servicios públicos.

1. El Capataz (“Foreman”) de trabajo puede ser llamado por su nombre en los registros de falta de trabajo (“Out of Work Registers”). El solicitante llamado por su nombre debe haber firmado el registro no menos de tres (3) días antes de ser referido, excluidos los sábados y domingos.

Excepto por lo dispuesto en la Sección 3.2, cuando el empleador desee emplear a un solicitante en particular como Capataz (“Foreman”), deberá notificar al despachador el nombre del solicitante solicitado. A dicha solicitud, el despachador remitirá al solicitante, siempre que el solicitante haya estado empleado por un período de al menos un (1) año en los últimos tres años y medio (3 1/2) bajo un acuerdo de negociación colectiva entre las partes de este Acuerdo. Solo se permitirá un (1) Capataz (“Foreman”) de este tipo en un equipo en cualquier (1) momento, y cualquier Capataz (“Foreman”) llamado por su nombre debe permanecer en el puesto de Capataz (“Foreman”) mientras sea empleado por el empleador.

2. Ningún Captaz (“Foreman”) de trabajo trabajará cuando los miembros de su cuadrilla realicen trabajos energizados a 600 voltios o más.
3. Ningún Capataz (“Foreman”) trabajará cuando su equipo sea de más de cinco (5) empleados, incluido él mismo, excepto que puede ser el sexto (6to) empleado cuando un aprendiz esté en el equipo.
4. El Capataz General (“General Foreman”) es una clasificación no laboral.

Ningún Capataz (“Foreman”) actuará como Capataz (“Foreman”) en más de una (1) cuadrilla o trabajo a la vez. Los trabajadores serán empleados, despedidos y, si es necesario, despedidos por el Capataz (“Foreman”) o la gerencia de la empresa o el estado de oficial y recibirán todas las instrucciones sobre el trabajo de su supervisor inmediato.

Ningún Capataz (“Foreman”) de un trabajo será transferido a otro trabajo con el propósito de trabajar como oficial en horas extras a menos que la conexión previa con el trabajo de horas extras requiera una consideración especial.

A ningún trabajador se le pagará el salario del Capataz (“Foreman”) menos que esté trabajando como Capataz (“Foreman”).

En cualquier trabajo en el que se empleen tres (3) o más capataces de pandillas, el empleador designará un Capataz General (General Foreman).

Todos los Captaces (“Foremen”) y “Foremen” Generales” (General Foremen) deben poseer las calificaciones de liniero oficial, excepto las cuadrillas que trabajan en fundaciones eléctricas, trabajos de subestructuras eléctricas subterráneas y carreteras. Un Capataz (“Foreman”) en esas cuadrillas puede ser una persona calificada, según lo designado por el Empleador.

El Capataz (“Foreman”) y el Capataz General (“General Foreman”) no serán discriminados por el Sindicato por desempeñarse como representante del Empleador. Cualquier pregunta relacionada con este Acuerdo con respecto a la acción disciplinaria del Capataz (“Foreman”) o Capataz General (General Foreman) se remitirá al Comité Obrero-Patronal.

EL LINIERO

- 6.3
- (a) El liniero empleado bajo los términos de este Acuerdo deberá proveerse de las siguientes herramientas: martillo, alicates (alicates de punta larga en trabajos subterráneos), regla, llave de media luna de 12 ", destornillador, cuchillo para desollar, cinturón para el cuerpo, correa de seguridad, escaladores, “Channel Locks” y llave de velocidad 9/16-3/4.
 - (b) La clasificación de liniero oficial (“Journeyman Lineman”) cubrirá a los hombres que operan equipos y maquinaria tales como orugas (Caterpillars) , camiones equipados con cabrestante y/o pluma, retroexcavadoras (Backhoes) operadas hidráulicamente con o sin cargador frontal, plumas montadas hidráulicamente y equipos similares.

EL HOMBRE DE EQUIPOS DE LÍNEA – LINE EQUIPMENT MEN

- 6.4 El hombre de equipos de línea puede operar tractores de orugas (“crawler tractors”), vehículos motorizados comerciales, retroexcavadoras, zanjadoras (“trenchers”), grúas (50 toneladas o menos), equipos de líneas de distribución aéreas y subterráneas y otros equipos mutuamente acordados.

Las partes desarrollarán conjuntamente un programa de capacitación para esta clasificación tan pronto

como sea posible después de la ratificación de este Acuerdo.

“GROUNDMAN”

- 6.5 El “Groundman” trabajará bajo la supervisión directa de los linieros en todo momento y ayudará a los linieros según se indique en el desempeño de su trabajo, que incluye la operación de martillos neumáticos (“jackhammers”) , transportes de personas (man-hauls), vehículos comerciales de 26,001 libras o más y la carga y descarga de materiales y equipos, pero bajo ninguna circunstancia un hombre de tierra trepará postes, torres o estructuras, ni trabajará en las proximidades de líneas o equipos energizados.

El groundman puede operar camionetas pick-up y camiones ligeros de plataforma.

El groundman puede operar camiones utilizados para dar servicio a camiones y equipos en líneas de transmisión.

El groundman puede conducir camiones de cubo (“bucket trucks”), camiones de línea y camiones ligeros en el trabajo. Es posible que se requiera que el hombre de tierra coloque agua y hielo en la lata de agua.

El groundman debe proveerse de las siguientes herramientas: martillo, alicates, regla, llave ajustable de 10" y cuchillo para despellejar.

El groundman puede usar herramientas mecanizadas a mano para ayudar al ensamblaje de la torre y el poste.

EL TECNICO FABRICANTE – “FABRICATOR TECHNICIAN”

- 6.6
1. Debe poder realizar el diseño de la construcción utilizando planos, tránsitos y niveles.
 2. Debe ser capaz de construir, colocar y nivelar formas e incrustaciones de hormigón.
 3. Debe poder colocar y terminar el concreto.
 4. Debe poder operar equipos de construcción: Bobcats, retroexcavadoras, mini excavadoras, montacargas y zanjadoras para el trabajo que se establece a continuación.
 5. Debe poseer una licencia de conducir válida según los requisitos del empleador.
 6. Las tareas de trabajo de clasificación del técnico de fabricación incluyen y se limitan a todo el trabajo civil por debajo del nivel del suelo (below grade civil work) , incluido el ajuste y la nivelación de formas e incrustaciones de concreto. La obra civil se aclara para incluir todo el trabajo de hormigón por debajo del nivel del suelo, incluyendo “stub outs”. Las zanjas de cables, los conductos, los tendidos de cables o las cajas de terminación y extracción son trabajos eléctricos y no son obras civiles. Los técnicos de fabricación no pueden trabajar en una posición elevada (no pueden escalar).

ENMARCANDO POSTES – “FRAMING POLES”

- 6.7 El liniero realizará el enmarcado y erección de postes, la fabricación, instalación y tracción de tiradores y el montaje y montaje de accesorios.

El groundman puede ayudar a los linieros en la realización de dicho trabajo de acuerdo con las disposiciones de las Secciones 6.4 de este Artículo.

CAVAR HOYOS Y ZANJAS

- 6.8 La excavación de agujeros de anclaje para postes y la excavación de zanjas para instalaciones de conductos y cables y el tratamiento manual de postes en la línea de tierra deben ser realizados por linieros, empalmadores de cables y “groundmen”, bajo la supervisión de un capataz (“Foreman”) de línea. Cuando los hoyos son cavados por una excavadora mecánica, la cuadrilla consistirá en al menos dos (2) trabajadores, uno (1) de los cuales será un liniero oficial. Esta cuadrilla también puede dejar caer postes en agujeros, excepto en líneas primarias energizadas.

LAS CUADRILLAS DE LÍNEA DE DOTACIÓN

- 6.9 (a) La construcción de postes a mano y el tendido de todos los cables deben ser realizados por cuadrillas de línea constituidas regularmente que consisten en capataces (“foremen”), linieros, jardineros o aprendices de linieros. Las cuadrillas de apisonamiento y línea consistirán en capataces, linieros, groundmen o aprendices de linieros. En tales cuadrillas, la mayoría de los hombres serán linieros, incluido el capataz (foreman).
- (b) Cuando se realiza un trabajo energizado en líneas o equipos de 600 voltios o más, excepto como se indica en el párrafo (c) a continuación, la cuadrilla consistirá en al menos tres (3) linieros oficiales (journeymen linemen) y un (1) groundman,” capataz (“foreman”) incluido, o dos (2) linieros oficiales, un (1) aprendiz caliente y un (1) groundman, capataz (“foreman”) incluido. Un aprendiz frío puede ser sustituido por un “groundman.”
- (c) En G.O. 95 trabajos de mantenimiento, interferencias de radio, trabajos de mantenimiento u otros trabajos de mantenimiento ligeros, limitados a engrase de aisladores, apriete de herrajes, reemplazo de sujeción, una cuadrilla de tres (3) hombres que consta de tres (3) capataces (“foremen”) incluido) o dos (2) capataces (“foremen”) y un (1) Aprendiz caliente.
- (d) Un equipo de servicio estará formado por dos (2) linieros oficiales o un (1) liniero oficial y un (1) aprendiz. Se designará un oficial de línea como capataz (“foreman”) de trabajo en cada equipo de servicio.
- (e) Las partes de este Acuerdo alientan a todos los Empleadores a emplear al menos 1 (un) Aprendiz de Línea JATC de Cal-Nevada en cada tripulación cuando sea posible.

LAS CUADRILLAS DE CABLES - CABLE CREW – (“BULL GANG”)

- 6.10 Cable Crew (“Bull Gang”). Se puede usar un equipo de cables en circuitos no energizados para instalar conductos y gabinetes (ducts & enclosures), tender cables, tirar de cables en conductos a mano y otros trabajos que involucren sistemas de cables subterráneos, excluyendo el empalme de cables y las terminaciones de cables de más de 300 voltios.

El capataz (“Foreman”) de un equipo de cable debe ser un oficial liniero o un empalmador de cables. El resto de la cuadrilla estará compuesta por linieros oficiales (journeyman Linemen),

linieros aprendiz (apprentice lineman) o Groundmen. El tamaño de la cuadrilla se limitará a diez (10) empleados.

Para trabajos que involucren cables energizados o gabinetes de más de 300 voltios, la cuadrilla deberá tener al menos dos (2) linieros oficiales, “Foreman” incluido, o un (1) liniero oficial (journeyman lineman), capataz (“Foreman”) incluido y un (1) aprendiz caliente, y el resto puede ser Groundmen. Cuando dicho trabajo requiera que los empleados estén dentro de un recinto energizado por encima de los 300 voltios, esos empleados deberán ser oficiales de línea o aprendices. Para trabajos que involucren cables energizados o gabinetes de menos de 300 voltios, dicho trabajo debe ser realizado por un oficial liniero (journeyman lineman) or capataz (“foreman”) o un aprendiz caliente.

“HIGH TIME – BONUSSES”

- 6.11 Cualquier tensión sin salida de 220KV o voltaje superior que se requiera realizar en el aire en torres de acero a cualquier altura, requerirá una bonificación igual a la tarifa de tiempo regular del trabajador. Esta bonificación no se aplicará a colgar el callejón sin salida en las torres después de que se haya hecho en el suelo.

Este pago de bonificación será de un mínimo de dos (2) horas y por cada hora o parte de la misma, se pagará a la tasa de bonificación. Los callejones sin salida blandos hechos sin sostener la escalera del conductor no estarán en el pago de la bonificación.¹

Todos los trabajadores que deban trabajar en cualquier tipo de poste (excepto los postes de celosía) en el nivel de 75 pies o más recibirán una bonificación igual a la tarifa de tiempo regular del trabajador. Esta altura se medirá desde el nivel del suelo hasta el punto de unión a la estructura del material o equipo en el que se está trabajando.

Cualquier trabajo realizado desde una canasta aérea suspendida de un gancho de bolo (“headache ball or hook”) también requerirá una bonificación igual a la tarifa de tiempo regular del trabajador.

EMPALME DE CABLES – “CABLE SPLICING”

- 6.12 Los empalmadores de cables oficiales (“journeyman cable splicers”) solo proporcionarán herramientas manuales.
- 6.13 Cuando dos (2) empalmadores de cables oficiales (“journeyman cable splicers”) estén trabajando juntos en un trabajo, uno de ellos será considerado como capataz (“foreman”) y se le pagará en consecuencia. Cuando haya más de dos (2) empalmadores de cables oficiales (“journeyman cable splicers”) y dos (2) ayudantes, deberán tener un capataz que no trabaje. Un “foreman” empalmador de cables será un empalmador de cables oficial (“journeyman cable splicer”).

Todo el trabajo de unión, empalme y aislamiento y la colocación de una cubierta ignífuga donde sean necesarias las articulaciones de plomo limpiadas se realizará mediante empalmadores de cables (cable splicers). Se utilizarán linieros oficiales (journeymen linemen), empalmadores de cables (cable splicers) o aprendices para ayudar a los empalmadores de cables. No se requerirá que los empalmadores de cables trabajen en alambres o cables donde la diferencia de potencial sea

¹ Para fines de aclaración en este Acuerdo y esta Sección, el término Callejón sin salida se definirá como el proceso de llevar el conductor a la tensión final, cortar el cable, presionar o conectar el cuerpo sin salida al conductor y conectar el cuerpo sin salida al aislador (s) que están conectados a la estructura / torre. Las partes acuerdan consultar antes del inicio del proyecto.

superior a 300 voltios entre dos (2) conductores o entre cualquier conductor y tierra, a menos que sea asistido por otro liniero oficial. En ningún caso se requerirá que los empalmadores de cables trabajen en cables energizados que transporten más de 600 voltios.

LA PROPORCIÓN PARA UN “JOURNEYMAN” DE 50 AÑOS

- 6.14 Siempre que sea posible, en trabajos que empleen a cinco (5) o más lineros oficiales (“journeyman linemen”), uno de cada cinco liniernos oficiales (“journeymen linemen”) deberá tener cincuenta (50) años de edad o más.

LOS MONOS Y GUAANTES

- 6.15 En cualquier trabajo en el que se requiera que los empleados realicen un trabajo excepcionalmente sucio, el Contratante proporcionará monos y guantes, y hará que se limpie o limpie dicha ropa.

Lavado o reemplazo al menos dos veces por semana. Los empleados firmarán por el mono y serán responsables de los mismos.

Cuando se realice un trabajo en torres o estructuras de subestaciones, el Contratante deberá proporcionar cinturones de seguridad.

LAS REGLAS Y SEGUROS DE AERONAVES

- 6.16 Cuando los empleados son transportados, trabajando alrededor, cerca, con o debajo de la aeronave, estarán protegidos por una póliza de seguro de vida y accidentes por un monto de \$ 300,000 además de la cobertura regular de Compensación para Trabajadores (Workers’ Compensation).

Un oficial de línea o empleado calificado designado por el empleador que haya cumplido con los requisitos de capacitación de JATC, deberá realizar el aparejo necesario de cualquier material o equipo que vaya a transportar un helicóptero y desenganchar el aparejo cuando se lleve al lugar de trabajo en helicóptero. Las cargas recibidas en el aire serán manipuladas por Journeyman Lineman.

Operaciones de helicópteros de larga distancia / corta distancia. Cada empleado que sea suspendido en una línea larga por cualquier actividad realizada mientras realiza un transporte corto (“Short Hauling”) recibirá media (1/2) hora de pago de tiempo doble por día, que es el equivalente a una (1) hora de pago de tiempo continuo por día, a las tasas salariales previstas en el Anexo A.

EL TRANSPORTE DE HOMBRES – MAN HAULS

- 6.17 A cada empleado se le proporcionará un lugar para sentarse en un transporte de hombres y el número de empleados que viajarán en la cabina no excederá el número para el que el vehículo fue diseñado para llevar en la cabina. Todos los transportes de hombres (“man hauls”) deberán estar provistos de cubiertas. No se transportarán herramientas ni materiales en el compartimento de la tripulación cuando se utilice para transportar empleados.

EL RECORTE Y ESPACIADO – CLIPPING & SPACING

- 6.18 No se sujetará ningún conductor hasta que esté en un callejón sin salida permanente o en un desaire de campo, con seguridad. (No conductor shall be clipped in until it is in permanent dead-end or field snub, with safety.)

No se debe hacer ningún espaciamiento hasta que el conductor que soporta al trabajador esté enganchado por

ocho (8) torres consecutivas inmediatamente entre el trabajador y “dead-end or field snub”.

No se debe espaciar durante las inclemencias del tiempo, incluida la lluvia, la nieve, la niebla densa, el viento excesivo o las condiciones de hielo.

Ningún trabajador subirá o bajará de los aisladores.

LOS LETREROS DEL EMPLEADOR

- 6.19 Los empleadores que empleen trabajadores en virtud de los términos del presente Acuerdo deberán tener el nombre de su empresa expuesto en letras fácilmente visibles en todos los camiones utilizados para transportar materiales o empleados.

El tamaño de las letras debe ser de un mínimo de una pulgada y media (1 ½).

EL SOLDADOR CERTIFICADO

- 6.20 Un soldador certificado es un oficial que ha sido certificado según las regulaciones federales aplicables y se le puede asignar otro trabajo de oficial (“journeyman work”) cuando no se dedica a la soldadura.

LOS REQUISITOS PARA LA REMISIÓN

- 6.21 A partir del 1 de enero de 2010, las siguientes disposiciones entrarán en vigor en este Acuerdo:

- 1) Todos los solicitantes deberán tener una tarjeta CPR aprobada vigente.
- 2) Todos los solicitantes deberán tener una tarjeta de primeros auxilios aprobada vigente.
- 3) A partir del 1 de octubre de 2012, todos los solicitantes deberán tener una tarifa de 10 horas aprobada actual: Tarjeta de finalización de clase de la Asociación OSHA de ET&D.
- 4) Los empleados que trabajen bajo este Acuerdo utilizarán la plataforma EICA-Safety Wallet para rastrear y producir sus credenciales para la referencia del Local y al Empleador.

Además, se reconoce que las partes del Acuerdo trabajarán para implementar la capacitación adecuada para cualquier certificación requerida.

LA EXENCIÓN DE PAGO POR ENFERMEDAD

- 6.22 Durante el tiempo que este Acuerdo esté en vigor, si el Gobierno Federal o el Estado de California o cualquier ciudad, condado o subdivisión política del Estado de California promulga un estatuto, ordenanza, regla, ley o reglamento que exija licencia por enfermedad remunerada para los empleados dentro de su jurisdicción, ambas partes de este Acuerdo acuerdan renunciar a los requisitos del estatuto, ordenanza, regla, ley o reglamento, incluidos, entre otros, el Artículo 1.5 (a partir de la Sección 245) del código laboral de California y la Sección 2810.5 (H) del código laboral de California y todas las ordenanzas

locales, incluidas, entre otras, las ciudades de Berkley, Emeryville, Los Ángeles, Oakland, San Diego, San Francisco y Santa Mónica. Cualquier empleador que sea signatario de este Acuerdo no estará obligado a cumplir con dicho estatuto, ordenanza, regla, ley o reglamento, y cualquier empleado cubierto por este Acuerdo no tendrá ningún derecho o causa de acción contra ningún empleador signatario o IBEW Local 47 e IBEW Local 1245 por violación de dicho estatuto, ordenanza, regla, ley o regulación.

EL ARTÍCULO VII

LA CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

- 7.1 En caso de que alguna disposición de este Acuerdo sea declarada ilegal por cualquier tribunal de jurisdicción competente, dichas disposiciones serán inmediatamente nulas y sin efecto, dejando el resto del Acuerdo en pleno vigor y efecto y las partes, a continuación, buscarán negociar disposiciones sustitutivas que estén en conformidad con las leyes aplicables.

EL ARTÍCULO VIII

EL APRENDIZAJE

- 8.1 El Acuerdo de Capacitación de Área celebrado entre el Capítulo de Constructores de la Línea Occidental de NECA y el sindicato local IBEW número 47 y 1245 aprobado por el Presidente Internacional el 1 de diciembre de 1975, y según enmendado, regirá todos los asuntos de aprendizaje y capacitación, y el financiamiento de los mismos. Actualmente, la tasa de contribución al Fideicomiso de Aprendizaje y Capacitación es del .75% de la nómina laboral mensual bruta. Los salarios de los aprendices y la proporción de aprendices a oficiales se especifican en el Acuerdo de Capacitación de Área.

EL ARTÍCULO IX

EL CÓDIGO DE EXCELENCIA

- 9.1 Las partes de este Acuerdo reconocen que para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, tanto el empleador como el empleado deben cumplir con los más altos niveles de desempeño, profesionalismo y productividad. El Código de Excelencia ha demostrado ser un elemento vital para satisfacer las expectativas de los clientes. Por lo tanto, cada sindicato local de IBEW y capítulo de NECA implementará un Programa de Código de Excelencia. El programa incluirá estándares mínimos diseñados por IBEW y NECA.

EL ARTÍCULO X

AMF, LMCC, NLMCC Y FONDO DE LA INDUSTRIA

- 10.1 **El Fondo de Mantenimiento Administrativo**
Todos los empleadores signatarios de este acuerdo laboral contribuirán con el .5% de su nómina mensual bruta pagadera al Fondo de Mantenimiento Administrativo por cada hora trabajada por cada empleado cubierto por este acuerdo. El dinero es para la administración del acuerdo de negociación colectiva, el manejo de quejas y todos los demás deberes y responsabilidades de la gerencia de conformidad con este acuerdo. Las contribuciones al Fondo de Mantenimiento Administrativo se presentarán con todos los demás beneficios complementarios cubiertos por el contrato laboral antes del día 15 del mes. Este fondo será administrado únicamente por el Capítulo y no se utilizará en detrimento del sindicato local o de la IBEW. La ejecución de los pagos atrasados a este fondo será responsabilidad exclusiva del fondo.

10.2 El Comité Local de Cooperación Obrero-Patronal (LMCC)

(a) Las partes acuerdan participar en un Fondo de Cooperación Obrero-Patronal, bajo la autoridad de la Sección 6(b) de la Ley de Cooperación Obrero-Patronal de 1978, 29 U.S.C. §175(a) y Sección 302(c)(9) de la Ley de Relaciones Laborales y Administrativas, 29 U.S.C. §186 (c) (9). Los propósitos de este Fondo incluyen los siguientes:

- (1) para mejorar Comunicaciones entre Representantes de Trabajo y la Gerencia;
- (2) proporcionar a los trabajadores y empleadores oportunidades para estudiar y explorar enfoques conjuntos nuevos e innovadores para lograr la eficacia organizacional;
- (3) ayudar a los trabajadores y empleadores a resolver problemas de interés mutuo que no sean susceptibles de resolución en el proceso de negociación colectiva;
- (4) estudiar y explorar formas de eliminar los posibles problemas que reducen la competitividad e inhiben el desarrollo económico de la industria de la construcción eléctrica;
- (5) patrocinar programas que mejoren la seguridad laboral, mejoren el desarrollo económico y comunitario y promuevan el bienestar general de la comunidad y la industria;
- (6) participar en programas de investigación y desarrollo relacionados con diversos aspectos de la industria, incluidos, entre otros, nuevas tecnologías, seguridad y salud ocupacional, relaciones laborales y nuevos métodos de producción mejorada;
- (7) participar en la educación pública y otros programas para expandir el desarrollo económico de la industria de la construcción eléctrica;
- (8) mejorar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan a su vida laboral; y
- (9) para participar en cualquier otra actividad legal incidental o relacionada con el logro de estos propósitos y metas.

(b) El Fondo funcionará de conformidad con su Acuerdo y Declaración de Fideicomiso y cualquier enmienda a los mismos y cualquier otro de sus documentos rectores. Por la presente, cada Empleador acepta, acepta estar sujeto y tendrá derecho a participar en el LMCC, según lo dispuesto en dicho Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.

(c) Cada empleador contribuirá con \$0.00. El pago se enviará mensualmente, en la forma y manera prescritas por los Fideicomisarios, a más tardar quince (15) días calendario después del último día del mes en que se realizó el trabajo. Western Line Constructors Chapter Inc., NECA, Inc., o su designado, será el agente de cobro de este Fondo.

(d) Si un empleador no realiza las contribuciones requeridas al Fondo, los fideicomisarios tendrán derecho a tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento. En caso de que el Contratante esté en mora, el Contratante será responsable de una suma igual al 15% del pago atrasado, pero no inferior a la suma de veinte dólares (\$20), por cada mes de pago de contribuciones atrasado al Fondo, siendo dicha cantidad daños liquidados, y no una multa, que refleje los daños razonables incurridos por el Fondo debido a la morosidad de los pagos. Dicha cantidad se agregará y se convertirá en parte de las contribuciones adeudadas y pagaderas, y la cantidad total adeudada devengará intereses una tasa del diez por ciento (10%) anual hasta que se pague. El Contratante también será responsable de todos los costes de cobro del pago junto con los honorarios de los abogados.

10.3 El Comité Nacional de Corporaciones Laborales/Gerenciales (NLMCC)

(a) Las partes acuerdan participar en el Fondo Nacional de Cooperación Obrero-Patronal NECA-IBEW, bajo la autoridad de la Sección 6 (b) de la Ley de Cooperación Obrero-Patronal de 1978, 29 U.S.C. §175 (a) y la Sección 302 (c) (9) de la Ley de Relaciones Obrero-Patronales, 29 U.S.C. §186 (c) (9). Los propósitos de este Fondo incluyen los siguientes:

- (1) mejorar la comunicación entre los Representantes de los Trabajadores (Labor) y la Gerencia (Management);
- (2) proporcionar a los trabajadores y empleadores oportunidades para estudiar y explorar enfoques conjuntos nuevos e innovadores para lograr la eficacia organizacional;
- (3) ayudar a los trabajadores y empleadores a resolver problemas de interés mutuo que no sean susceptibles de resolución en el proceso de negociación colectiva;
- (4) estudiar y explorar formas de eliminar los posibles problemas que reducen la competitividad e inhiben el desarrollo económico de la industria de la construcción eléctrica;
- (5) patrocinar programas que mejoren la seguridad laboral, mejoren el desarrollo económico y comunitario y promuevan el bienestar general de la comunidad y la industria;
- (6) alentar y apoyar la iniciación y operación de comités locales de cooperación obrero-patronal constituidos de manera similar;
- (7) participar en programas de investigación y desarrollo relacionados con diversos aspectos de la industria, incluidos, entre otros, nuevas tecnologías, seguridad y salud ocupacional, relaciones laborales y nuevos métodos de producción mejorada;
- (8) participar en la educación pública y otros programas para expandir el desarrollo económico de la industria de la construcción eléctrica;
- (9) mejorar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan a su vida laboral; y
- (10) para participar en cualquier otra actividad legal incidental o relacionada con el logro de estos propósitos y metas.

(b) El Fondo funcionará de conformidad con su Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, y con cualquier enmienda a los mismos y a cualquier otro de sus documentos rectores. Cada Empleador acepta, acepta estar sujeto y tendrá derecho a participar en el NLMCC, según lo dispuesto en dicho Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.

(c) Cada empleador contribuirá con un centavo (1¢) por hora trabajada, hasta un máximo de 150,000 horas por año, por el trabajo realizado bajo los términos de los acuerdos del Sindicato Local de IBEW con Western Line Constructors Chapter, Inc., NECA, Inc. El pago se enviará mensualmente, en la forma y manera prescritas por los Fideicomisarios, a más tardar quince (15) días calendario después del último día del mes en que se realizó el trabajo. Western Line Constructors Chapter, Inc., NECA, Inc., o su designado, será el agente de cobro de este Fondo.

(d) Si un empleador no realiza las contribuciones requeridas al Fondo, los fideicomisarios tendrán derecho a tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento. En caso de que el Contratante incurra en incumplimiento, el Contratante será responsable de una suma igual al 15% del pago atrasado, pero no inferior a la suma de los veinte (\$20), por cada mes de pago de las contribuciones que esté atrasado al Fondo, siendo dicha cantidad daños liquidados, y no una multa, que refleje los daños razonables incurridos por el Fondo debido a la morosidad de los pagos. Dicha cantidad se agregará y se convertirá en parte de las contribuciones adeudadas y pagaderas, y la cantidad total adeudada devengará intereses a una tasa del diez por ciento (10%) anual hasta que se pague. El Empleador también será responsable de todos los costos de cobro del pago, junto con los honorarios de los abogados.

10.4 Cada empleador individual contribuirá con una cantidad que no exceda el uno por ciento (1%) ni menos del .2 del 1% de la nómina eléctrica productiva según lo determine cada Capítulo local y aprobado por los Fideicomisarios, con las siguientes exclusiones:

- 1) El veinticinco por ciento (25%) de toda la nómina eléctrica productiva que exceda las 75,000 horas-hombre pagadas por trabajo eléctrico en cualquier área del Capítulo durante cualquier año calendario, pero que no exceda las 150,000 horas-hombre (man

hours).

- 2) El cien por ciento (100%) de toda la nómina eléctrica productiva que exceda las 150,000 horas de trabajo se paga por trabajo eléctrico en cualquier área del Capítulo durante cualquier año calendario.

(La nómina de mano de obra eléctrica productiva (Productive electrical labor payroll) se define como los salarios totales, incluidas las horas extras pagadas, con respecto a todas las horas trabajadas por todas las clases de mano de obra eléctrica para las cuales se establece una tarifa en el área laboral prevaleciente (prevailing wage) donde se realiza la transacción comercial).

El pago se enviará mensualmente al Fondo Nacional de la Industria Eléctrica en la forma y manera prescritas por los Fideicomisarios a más tardar quince (15) días calendario después del último día del mes en que se realizó el trabajo. El no hacerlo se considerará un incumplimiento de este Acuerdo por parte del Empleador individual.

EL ARTÍCULO XI **LA MOROSIDAD - CONVENIOS Y FONDOS FIDUCIARIOS**

- 11.1 El propósito de esta Sección aborda los métodos y cronogramas horarios que se aplicarán cuando las empresas no hayan cumplido con los informes especificados y oportunos a los fideicomisos y depositarios en otras partes de este Acuerdo, es decir, NEBF, NEIF, Aprendizaje, Pensión, Cuotas sindicales y LINECO.

Los informes del empleador y los fondos adjuntos para estos informes deben recibirse en la ubicación del fondo en o antes de cincuenta (50) días a partir del primer día trabajado, que se informa. Todos los informes que no hayan sido recibidos por el fondo antes del día 51 deberán estar presentes en una reunión laboral-patronal que se celebrará entre el día 50 y el 60.

Cualquier contratista que deba asistir a la Reunión Laboral-Patronal presentará formularios de informes completos en la misma Reunión Laboral-Patronal, que se enviarán a cada fondo fiduciario o fondo en el que exista morosidad para ese Empleador. Un contratista confirmado como moroso en esta reunión laboral-patronal deberá pagar todas las cuentas morosas antes del día 75 desde el primer día trabajado, que se informa.

Si cualquier empresa no paga todas las cuentas morosas en su totalidad antes del día 75, el representante del sindicato ("Business Representative") recibirá un aviso de 72 horas. Los empleados que negocian serán retirados de todo el trabajo y no se harán más referencias hasta que todas las cuentas estén pagadas en su totalidad.

El hecho de que cualquier empresa no se presente a la Reunión Laboral-Patronal con los formularios de informe completos será causa automática para que el Comité Laboral-Patronal instruya al representante del sindicato ("Business Representative") para que retire a todos los empleados negociadores de todo el trabajo y no remita a ningún otro personal hasta que todas las cuentas sean reportadas y pagadas en su totalidad.

Cualquier empresa contratista que tenga una segunda o más morosidad dentro de un período de doce meses después de la primera, será motivo de una multa automática de responsabilidad del veinte por ciento (20%). La multa del veinte por ciento (20%) se enviará junto con el pago completo al fondo individual o al fondo fiduciario afectado, antes del día 75 de cualquier morosidad calculada anteriormente.

Los horarios descritos anteriormente no alteran ni eximen a ninguna empresa de realizar informes y pagos oportunos a los fideicomisos o fondos individuales descritos en otros artículos o secciones contenidos en este documento.

Acuerdo de construcción de líneas exteriores de California entre Western Line Constructors Chapter Inc., NECA, Inc. y los sindicatos locales 47 y 1245 de la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos, AFL-CIO.

Firmado por el Sindicato Local 47, Hermandad Internacional de Trabajadores de la Electricidad, AFL-CIO



Colin Lavin, Business Manager

Seleccionado para Western Line Constructors Chapter, Inc., NECA, Inc.


James M Stapp (3 de junio de 2022 02:31)

James M. Stapp, Presidente del Capítulo

Firmado por el Sindicato Local 1245, Internacional Hermandad de Trabajadores de la Electricidad, AFL-CIO


AJ Zartman (Jun 4, 2022 14:48 PDT)

AJ Zartman, Presidente de Nevada



Robert Dean (2 de junio de 2022 16:12 PDT)

Robert Dean, Business Manager


Jules W. Weaver (6 de junio de 2022 07:33 MDT)

Jules W. Weaver, Gerente de Capítulo

EL ANEXO A EXHIBICIÓN DE SALARIO

CLASIFICACIÓN	6/1/22		6/1/23		6/1/24		6/1/25		6/1/26	
	Salario	NEAP	Salario	NEAP	Salario	NEAP	Salario	NEAP	Salario	NEAP
Liniero Oficial - Journeyman Lineman	\$64.40	\$12.33	\$67.30	\$12.83	\$70.16	Precio \$13.33	\$72.26	\$13.83	\$74.43	\$14.33
Capataz General General Foreman	\$77.28	\$13.29	\$80.76	\$13.79	\$84.19	\$14.29	\$86.72	\$14.79	\$89.32	\$15.29
Capataz de Empalmador de Cables - Journeyman Cable Splicer	\$70.80	\$12.81	\$73.99	\$13.31	\$77.13	\$13.81	\$79.44	\$14.31	\$81.82	\$14.81
Capataz - Foreman	\$70.80	\$12.81	\$73.99	\$13.31	\$77.13	\$13.81	\$79.44	\$14.31	\$81.82	\$14.81
* Empalmador de Cables - Cable Splicer	\$64.40	\$12.33	\$67.30	\$12.83	\$70.16	Precio \$13.33	\$72.26	\$13.83	\$74.43	\$14.33
Hombre de equipos de línea – Line Equipment Man	\$50.00	\$11.55	\$51.75	\$11.55	\$53.30	\$11.55	\$54.50	\$11.55	\$55.59	\$11.55
Groundman	\$38.23	\$11.55	\$39.57	\$11.55	\$40.76	\$11.55	\$41.68	\$11.55	\$42.51	\$11.55
Hombre de la pólvora	\$55.90	\$11.59	\$57.86	\$11.59	\$59.60	\$11.59	\$60.94	\$11.59	\$62.16	\$11.59
Tecnico de fabricación	\$47.50	\$7.50	\$49.16	\$7.50	\$50.63	\$7.50	\$51.77	\$7.50	\$52.81	\$7.50
Aprendiz de Técnico de Fabricación (0- 2000 hrs.)	\$43.98	\$7.47	\$45.52	\$7.47	\$46.89	\$7.47	\$47.95	\$7.47	\$48.91	\$7.47
Liniero, Soldadura	\$67.57	\$12.57	\$70.61	\$13.07	\$73.61	\$13.57	\$75.82	\$14.07	\$78.09	\$14.57

% de liniero official/Journeyman Lineman

Aprendiz 1er período 60% 1	\$38.64	\$11.55	\$40.38	\$11.55	\$42.10	\$11.55	\$43.36	\$11.55	\$44.66	\$11.55
Aprendiz 2º Período 65% 1	\$41.86	\$11.55	\$43.75	\$11.55	\$45.60	\$11.55	\$46.97	\$11.55	\$48.38	\$11.55
Aprendiz 3er período 70% 1	\$45.08	\$11.55	\$47.11	\$11.55	\$49.11	\$11.55	\$50.58	\$11.55	\$52.10	\$11.55
Aprendiz 4º Período 75%1	\$48.30	\$11.55	\$50.48	\$11.55	\$52.62	\$11.55	\$54.20	\$11.55	\$55.82	\$11.55
Aprendiz 5º Período 80% 1	\$51.52	\$11.55	\$53.84	\$11.55	\$56.13	\$11.55	\$57.81	\$11.55	\$59.54	\$11.55
Aprendiz 6º Período 85% 1	\$54.74	\$11.55	\$57.21	\$11.55	\$59.64	\$11.55	\$61.42	\$11.55	\$63.27	\$11.55
Aprendiz 7º Período 90% 1	\$57.96	\$11.55	\$60.57	\$11.55	\$63.14	\$11.55	\$65.03	\$11.55	\$66.99	\$11.55

* El empalmador de cables que trabaja de plomo a plomo se pagará al mismo porcentaje / montos que la clasificación de liniero-soldadura.

Nota 1:

1. El aprendiz completará un mínimo de 7000 horas de capacitación en el trabajo.
2. El aprendiz participará en un mínimo de 144 horas de capacitación relacionada en el salón de clase por año, fuera del horario normal de trabajo.
Las primeras 2000 horas de OJT y los desempeños satisfactorios en la capacitación relacionada en el salón de clase durante ese tiempo constituirán el período de prueba.

EL ANEXO B
EL SUPLEMENTO DE SEGURIDAD

1. Todos los equipos de elevación de personas (man-lift equipment) utilizados en o cerca de líneas y equipos energizados deben estar equipados con controles dobles. Un conjunto de controles que se ubicará en el vehículo para ser operado desde el suelo y el otro se colocará en o cerca del “bucket” o plataforma para ser operado por el trabajador que trabaja en él. En líneas y equipos desenergizados, que estén a seis (6) pies o más de líneas o equipos energizados, se puede usar equipo de elevación de personas (man-lift equipment) con controles de tierra solamente, siempre que un oficial (“Journeyman”) esté en el área adyacente a los controles en todo momento, y no se le asignarán otras tareas mientras el equipo de elevación de personas (man-lift equipment) esté en uso.
2. Solo los trabajadores eléctricos oficiales (“Journeyman Electrical Workers”) o los aprendices de 4to paso (bajo la supervisión e instrucción continua de un trabajador eléctrico oficial (“Journeyman Electrical Worker”)) serán asignados a trabajar en líneas o equipos energizados en exceso de 750 voltios y, excepto en caso de emergencias que involucren peligros para la vida o la propiedad, ningún empleado será asignado a trabajar solo. Durante el tiempo que un empleado esté trabajando en cualquiera de esas partes energizadas de la línea, otro empleado calificado en posición de brindar asistencia inmediata en caso de accidente o para ayudar en la prevención de un accidente, actuará solo como observador.
3. Una vez por semana, en todos los trabajos de distribución y trabajos de acero que involucren equipos de tendido y montaje de cables, habrá una reunión de seguridad. Una vez cada dos semanas, en las cuadrillas de acero que no participan en el montaje o el tendido de cables, habrá una reunión de seguridad en el trabajo. El día programado para la reunión de seguridad se determinará en la conferencia previa al trabajo. Estas reuniones de seguridad tendrán una duración de treinta (30) minutos y comenzarán lo más cerca posible de la hora de inicio y se dedicarán a discusiones de seguridad y “pole top resuscitation, prone pressure resuscitation,” y el procedimiento de seguridad general. Estas reuniones se aplicarán a todas las tripulaciones de línea que trabajen bajo este Acuerdo como se define anteriormente. El Delegado del Sindicato mantendrá un registro de esta reunión y se enviará un informe de esta reunión, incluidos todos los asuntos discutidos, a la oficina de la Unión y a la Oficina del Capítulo de la NECA.
4. La frase "Construcción temporal" no excluirá ni cambiará ninguna de las reglas de seguridad.
5. Se enviará un informe de todos los accidentes a la oficina de la Unión y a la oficina del Capítulo de la N.E.C.A. (en los formularios proporcionados por la Unión a los Delegados). En caso de accidente al Delegado del sindicato, un empleado designado por el Delegado del sindicato (que no sea el Capataz (foreman) o el empleado a cargo) deberá presentar el informe.

EL ANEXO C

LAS ACTUALIZACIONES TEMPORALES

Las partes han acordado el siguiente suplemento al Acuerdo de Construcción de Líneas Exteriores:

Los empleadores pueden ascender “Journeyman” a “Capataz” (“Foreman”) según sea necesario y también pueden ascender a un empleado a trabajos de una clasificación superior cuando el comprobante de referencia (“referral slip”) del empleado muestre que esa es su clasificación regular, y estos no se considerarán una "actualización temporal" como se define en este documento. El Contratante notificará al Delegado del sindicato durante el mismo día de trabajo de dichos avances.

Si el Sindicato Local no puede remitir a los solicitantes al Contratante para la clasificación solicitada, el Contratante podrá, de acuerdo con el Business Manager del sindicato o su Representante, ascender a los trabajadores en el trabajo a clasificaciones de trabajo más altas que puedan realizar. Dicho ascenso se considerará un "ascenso temporal" y el Empleador notificará al Sindicato por escrito los nombres de dichos trabajadores que se hayan incorporado temporalmente al puesto de trabajo.

Todas las "actualizaciones temporales" terminarán al finalizar el trabajo para el que fueron realizadas, a menos que el Sindicato Local acuerde lo contrario.

EL ANEXO D
EL APÉNDICE DEL SISTEMA DE REFERENCIA

Las partes han acordado que los siguientes procedimientos son parte del sistema de referencia de IBEW Local Union 47 & 1245, con respecto a este Acuerdo de Construcción de Líneas con el Capítulo de Constructores de Líneas Occidentales de N.E.C.A.:

- (a) Un solicitante que se emplee en la industria eléctrica tendrá su nombre eliminado de la Lista de desempleados ("Out-of-Work List).
- (b) Los empleadores informarán al Sindicato del número de solicitantes a más tardar a la hora de cierre del último día laboral normal anterior al día en que los solicitantes deben ser remitidos.

EL ANEXO E

LOS PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS

PASO UNO: Una queja debe presentarse a más tardar cinco (5) días después de la fecha de la acción reclamada, o la fecha en que el empleado se enteró del incidente que es la base de la queja, lo que ocurra más tarde.

PASO DOS: Todas las quejas serán presentadas oralmente por el empleado agraviado y un delegado sindical o un representante del sindicato (“Business Representative”) del sindicato al supervisor inmediato del empleado agraviado. Ambas partes harán todo lo posible para resolver la Queja a este nivel dentro de las setenta y dos (72) horas. Si la queja no se resuelve dentro de las setenta y dos (72) horas posteriores a la discusión oral, se seguirá el Paso Tres.

PASO TRES: En caso de que la queja no se resuelva mediante el procedimiento del Paso Dos, el Representante (“Business Representative”) del Sindicato deberá, a más tardar diez (10) días calendario después de la finalización del Paso Dos, presentar al Empleador la queja por escrito, estableciendo lo siguiente:

- a. Una declaración de la queja y los hechos en los que se basa.
- b. La Sección o Secciones del Acuerdo se basaron o afirmaron haber sido violadas.
- c. El remedio o corrección que se desea.

En caso de que cualquiera de las partes desee una reunión para discutir la queja, las partes se reunirán dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la recepción de dicha queja con el fin de discutir la queja. La parte a la que se le haya notificado por escrito la queja deberá dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la reunión antes mencionada, o en caso de que no se celebre una reunión dentro de los diez (10) días calendario después de la recepción de la queja, responder a la queja por escrito.

PASO CUATRO: En caso de que la queja no se resuelva en el Paso Tres, se remitirá al Comité Laboral-Patronal.

EL ANEXO F

LAS PRUEBAS Y PAPELEO DE ABUSO DE SUSTANCIAS ANTES DEL EMPLEO

El 29/05/02 se llevó a cabo una reunión de la industria / LMCC entre IBEW Local 1245 y el Capítulo de Constructores de Western Line. En esa reunión se discutieron varios temas, incluidas las llamadas (“call outs”) a lugares distintos a los sitios de trabajo. Como saben, muchos contratistas han estado pidiendo al Local (Union Hall) que el empleado se presente el día antes de que se presente en el lugar de trabajo, en la oficina de la empresa y a expensas de la empresa para completar el papeleo previo al empleo y las pruebas de abuso de sustancias. Con el fin de estandarizar este proceso tanto como sea posible, el Capítulo y IBEW Local 1245 acordaron el siguiente procedimiento y desde entonces ha sido adoptado por IBEW Local 47:

Cuando realice la llamada al Salón (Hall), les informará dónde se presentará el empleado y, si es en su oficina, también informará al Salón (Hall) dónde y cuándo será el lugar real de presentación de informes en el lugar de trabajo. En esencia, si desea que vengan a su oficina en lugar del lugar de trabajo, la ubicación del informe será su oficina y luego los transferirá al lugar de trabajo. Todos los asuntos relacionados con el pago se realizarán de conformidad con el Acuerdo de construcción de líneas externas. Preste especial atención al Artículo IV, Secciones 4.4, 4.9 y al Artículo V, Sección 5.4. Se acordó entre las partes que se le adeudarían dos (2) días de subsistencia al empleado cuando se transfiriera de la oficina al lugar de trabajo.

Ejemplo: El contratista hace una llamada al Salón (Hall) el jueves para presentarse el lunes porque quiere que el empleado se presente en su oficina en lugar del lugar de trabajo para el papeleo y las pruebas previas al empleo. El empleado se presenta el viernes en la oficina de la empresa y completa el papeleo y las pruebas de abuso de sustancias en 1.5 horas y debe presentarse en el lugar de trabajo el lunes por la mañana. Pago: El empleado recibiría 2 horas de pago según la Sección 4.4 (a) y 2 días de pago de subsistencia según la Sección 5.4. Un (1) día de pago de subsistencia es para la reunión previa al empleo y un (1) día de pago de subsistencia es para la tarifa de transferencia, según la Sección 5.4. Esto se aclaró y acordó en la reunión de la industria.

Si usted es un contratista que hace que el empleado se presente en el lugar de trabajo para el papeleo previo al empleo y las pruebas de abuso de sustancias, estos procedimientos no se aplican a usted.

La política bajo el Lenguaje de Pruebas de Abuso de Sustancias de Categoría I es que las pruebas para todos los empleados estarán en conformidad con la política/regulaciones del Departamento de Transporte [DOT] para que todos los empleados sean examinados por abuso de sustancias según las regulaciones-estándares del DOT y/o según los requisitos del cliente. Se permitirán las pruebas de abuso de sustancias posteriores al incidente en cualquier incidente prevenible que sea una violación de nuestro Manual de seguridad de California, también conocido como Libro Rojo de Seguridad.