

**MARTINEZ UTILITY SERVICES, INC D.B.A.
MARTINEZ POLE AND TREE MAINTENANCE**

Y

EL LOCAL NO. 1245 DEL SINDICATO

AFL-CIO

HERMANDAD INTERNACIONAL DE TRABAJADORES EN ELECTRICIDAD

**CONVENIO PARA EL TRATAMIENTO
Y
RESTAURACIÓN DE POSTES EXTERIORES**

**VIGENTE DESDE EL 16 DE MARZO DE 2008 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE
DE 2010**

CONVENIO

Este Convenio para el Tratamiento y Restauración de Postes Exteriores es un acuerdo entre Martinez Utility Services, Inc D.B.A. Martinez Pole and Tree Maintenance (en lo sucesivo el “Empleador” o la “Compañía”) y el Local 1245 del Sindicato de la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad (the International Brotherhood of Electrical Workers), AFL-CIO (en lo sucesivo el “Sindicato”).

Ahora, por consiguiente, considerando las promesas y acuerdos mutuos aquí descritos, las partes acuerdan lo siguiente:

PREÁMBULO

Para propósitos de la negociación colectiva en lo que refiere a pagos, salarios, horas y otras condiciones de empleo, la Compañía reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de aquellos empleados que están empleados por la Compañía y que realizan el trabajo cubierto bajo el Alcance de este Convenio.

ARTÍCULO I **ALCANCE DEL TRABAJO**

1.1 Evaluaciones de la línea de contacto del poste con la tierra, tratamiento, restauración y reparaciones menores (según los lineamientos GO 95) de postes de madera instalados para suministro de servicios públicos en lugares donde hay sistemas de distribución y transmisión propiedad de, o mantenidos por Pacific Gas and Electric Company. Este trabajo se llevará a cabo por personal experto, que haya tenido entrenamiento formal en esta área específica. El trabajo incluirá la reparación de la resistencia de postes designados como rechazados mediante el uso de diferentes productos mecánicos genéricos. Las reparaciones menores incluirían la sustitución de elementos específicos defectuosos o faltantes tales como protectores de anclajes, molduras, números de los postes, avisos de alto voltaje, etc.

ARTÍCULO II **DERECHOS DE LA GERENCIA**

2.1 Excepto cuando se indique algo diferente en el Convenio, la Compañía tiene el derecho único y exclusivo de ejercer todos los derechos y funciones de la gerencia para manejar su negocio, incluyendo el mantener ciertas políticas razonables, decidir el tamaño de la fuerza laboral y la disciplina o el despido de empleados por causas justificadas.

ARTÍCULO III **TÉRMINO DEL CONVENIO**

3.1 Este Convenio entra en vigencia el 16 de marzo de 2008 y permanecerá en vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

3.2 Cambios:

- (a) Si alguna de las partes desea cambiar o dar por finalizado este Convenio, deberá notificar a la otra parte por escrito por lo menos con 180 días de antelación a la fecha de aniversario. Las negociaciones comenzarán a más tardar el 15 de julio de 2010.
- (b) Cuando quiera que se comunique una notificación de cambios, la notificación deberá especificar la naturaleza de dichos cambios.

3.3 Nación Más Favorecida: El Sindicato acuerda que si, durante la vigencia de este Convenio, le otorga a otro Empleador con trabajo igual al cubierto por este Convenio, mejores términos o condiciones que las establecidas en este Convenio, o cualquier otro Convenio para este alcance de trabajo, el Sindicato pondrá a disponibilidad del Empleador bajo este Convenio, dichos mejores términos y/o condiciones y el Sindicato notificará inmediatamente al Empleador sobre dichas concesiones.

ARTÍCULO IV **DERECHOS DEL EMPLEADOR – DERECHOS DEL SINDICATO**

4.1 CALIFICACIÓN DEL CONTRATISTA: Se requiere que todo el que desee ser Empleador en la Industria de Servicios Públicos cumpla con ciertas calificaciones, conocimiento, experiencia y responsabilidad financiera. Un Empleador que tiene contratos para realizar trabajos de servicio público, es una empresa (propietario individual, asociación o corporación) cuyo negocio principal es ser CONTRATISTA DE SERVICIO PÚBLICOS, que cumpla con estas calificaciones, y que mantenga un lugar de negocios permanente, y con un estado financiero adecuado para cumplir con los requisitos de pago de nómina. El lugar de negocios del Empleador tendrá personal durante horas normales de trabajo o estará conectado a un servicio para contestar llamadas telefónicas.

LICENCIA: Los miembros del Sindicato, excepto aquellos que cumplan con el requisito de "Empleador" descrito en este documento, no podrán realizar contratos para ningún tipo de trabajo de electricidad. Cualquier miembro de I.B.E.W. que posea una licencia válida de contratista del estado, mantendrá dicha licencia inactiva mientras esté sujeto a empleo bajo los términos de este Convenio.

4.2 REPRESENTANTE SINDICAL: Se podrán designar Representantes Sindicales para todos los talleres y obras y el Sindicato notificará por escrito al

Empleador el nombre de cada Representante Sindical designado. Los representantes Sindicales pueden ser designados por, destituidos por, están sujetos a la autoridad de, y reportarán al Gerente de Negocios. Los Empleadores tienen el derecho de destituir a un Representante Sindical, pero la destitución no tendrá efecto hasta que el Gerente de Negocios lo haya notificado con cuarenta y ocho (48) horas de antelación, lo cual deberá ser confirmado por escrito. Los desacuerdos sobre despidos estarán sujetos a la cláusula de reclamo de este Convenio.

4.3 RETIRO DEL SINDICATO: Este Convenio no niega el derecho que tiene el Sindicato o su representante de ofrecer ayuda a los Fondos Fiduciarios de este Convenio mediante la remoción de sus miembros de algún trabajo cuando sea necesario, y cuando el Sindicato o su representante correspondiente así lo decida, pero ninguna remoción tendrá lugar hasta cuarenta y ocho (48) horas después de haberlo notificado por escrito al Empleador, excluyendo sábados y domingos.

4.4 CANCELACIÓN: El Local 1245 del Sindicato forma parte de la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad y cualquier violación o anulación del Convenio de este Local o de cualquier otro Local del Sindicato de la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad por parte del Empleador se decidirá en la Oficina Internacional del Sindicato. Adicionalmente, el Empleador acuerda que no subarrendará, asignará o transferirá ningún trabajo cubierto bajo este Convenio a otra persona, empresa o corporación, si dicho subarrendamiento, asignación o transferencia ocasionará la pérdida de oportunidades de trabajo a los empleados en el establecimiento del Empleador cubierto bajo este Convenio. Cualquier subarrendamiento, asignación o transferencia de este tipo se permitirá después de que los representantes de las partes acuerden mutuamente que dicha acción no contradice la frase precedente.

4.5 AVISOS DE EQUIPOS: Todo equipo del Empleador que se utilice en las vías públicas, y que sea conducido por trabajadores bajo los términos de este Convenio, tendrán avisos, sellos, etiquetas o calcomanías de identificación permanentes en un área visible desde la parte de afuera de dicho equipo.

4.6 CAMBIOS AL CONVENIO: Este Convenio estará sujeto a cambios o suplementos en cualquier momento bajo mutuo acuerdo entre las partes. Cualquier cambio o suplemento que se acuerde deberá someterse por escrito, firmado por las partes aquí descritas, ante la Oficina Internacional de la IBEW para su aprobación, al igual que este Convenio.

4.7 HUELGA O PARALIZACIÓN DEL TRABAJO: No habrá ninguna paralización del trabajo por huelga o cierre patronal debido a asuntos relacionados con este Convenio. Todos dichos asuntos deberán manejarse según lo aquí descrito.

4.8 GARANTÍA DEL SINDICATO: El día treinta y uno después de la fecha de vigencia de esta Sección del Convenio, o el día treinta y uno después del comienzo de empleo con el Empleador, lo que suceda más tarde, cada empleado(a) en la unidad de negocios deberá ser miembro del Sindicato, como condición de empleo sujeto a las cláusulas de la Sección 8 (a) (3) del Acta Laboral de Relaciones Gerenciales de 1947, con sus enmiendas. Esta cláusula estará en vigencia en aquellos Estados donde la Ley Estatal permita dicha cláusula.

4.9 DEDUCCIÓN DE CUOTAS: El Empleador acuerda deducir del pago de cada miembro de la I.B.E.W., las cuotas adicionales de trabajo y enviarlas al Secretario de Finanzas del Sindicato Local después de recibir una autorización voluntaria por escrito. El monto a deducir será el monto especificado en los estatutos aprobados por el Sindicato Local. El Sindicato Local certificará dicho monto al Empleador, cuando el Empleador así lo solicite.

4.10 SIN PERJUICIOS: El Sindicato acuerda que el Empleador estará libre de perjuicios de cualquier acción que surja de estas deducciones e iniciada por algún empleado(a) en contra del Empleador, y asume total responsabilidad sobre la disposición de los fondos deducidos una vez que hayan sido entregados al Secretario de Finanzas del Sindicato.

El empleador acuerda entregar a los nuevos(as) empleados(as) el paquete del sindicato, suministrado por el sindicato. El empleador notificará al sindicato dentro de los 30 días siguientes a la fecha de empleo, los nombres y direcciones de dichos nuevos(as) empleados(as).

4.11 AUTORIZACIÓN PARA LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS

AUTORIZACIÓN: Por medio de la presente, autorizo y giro instrucciones al empleador para que deduzca de mi pago la cuota de iniciación de membresía del Sindicato, las cuotas y las cuotas adicionales de trabajo en los montos fijados de acuerdo a los Estatutos del Local 1245 del Sindicato y la constitución de la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad, y para que pague dichos montos al Sindicato Local de acuerdo a los términos del acuerdo de negociación entre los Empleadores y el Sindicato.

Esta autorización será irrevocable por un período de un año desde la fecha aquí señalada o hasta la fecha de terminación de dicho Convenio, lo que suceda primero, y estoy de acuerdo con que esta autorización se renueve automáticamente e irrevocablemente en períodos sucesivos de un año, a menos que sea revocada por escrito al Empleador y al Sindicato diez días antes de la fecha de vencimiento de cada período de un año, o la fecha de vencimiento de cada convenio de negociación aplicable entre el Empleador y el Sindicato, lo que suceda primero.

Firma: _____

Departamento.: _____

ARTÍCULO V
HORAS – SALARIOS – CONDICIONES DE TRABAJO

5.1 HORAS Y SOBRE TIEMPO:

- (a) Se podrá trabajar durante cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas cada uno, entre las 5:00 a.m. y las 5:30 p.m. de lunes a viernes, con treinta (30) minutos para almorzar, lo cual representará un día laboral. El período de almuerzo será entre las 11:00 a.m. y la 1:30 p.m. El empleador podrá programar el día sábado como día para recuperar tiempo perdido, a menos que el(la) empleado(a) obtenga permiso por adelantado para estar ausente.
- (b) Se podrá trabajar durante cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas cada uno, a la tarifa normal por hora; de lunes a jueves. El empleador podrá programar el día viernes y/o el sábado como día para recuperar tiempo perdido, a menos que el(la) empleado(a) obtenga permiso por adelantado para estar ausente. La aplicación de esta semana de diez (horas) diarias deberá ser aprobada por mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Empleador antes de su implementación. Además, cualquier variación en las horas de comienzo de los días realmente trabajados será de mutuo acuerdo entre el Sindicato y el Empleador antes de su implementación.
- (c) Trabajo de sobre tiempo se define como el trabajo realizado fuera de las horas normales de trabajo, o en exceso de una semana de 40 horas, y se pagará a una tarifa de una y media veces (1 ½) la tarifa de pago normal de trabajo.

5.2 DÍAS FERIADOS: Los siguientes seis días se considerarán días no laborables durante la semana básica. Día de Año Nuevo, Día de Remembranza (Memorial Day), Cuatro de Julio, Día del Trabajo (Labor Day), Día de Acción de Gracias y Navidad. Los(as) empleados(as) podrán usar tiempo libre con pago para compensar los días no laborables si ocurren durante la semana básica de trabajo, y si tienen suficientes horas de tiempo libre con pago en su cuenta.

5.3 DÍA DEL TRABAJO (LABOR DAY): No se realizará ningún trabajo el Día del Trabajo, excepto el que se requiera para proteger vidas o propiedades.

5.4 TIEMPO LIBRE CON PAGO: Aquellos(as) empleados(as) que tengan seis meses de antigüedad, ganarán tiempo libre con pago (PTO por sus siglas en

inglés) por cada mes que el(la) empleado(a) haya cumplido sus requisitos de asistencia al trabajo, comenzando el primer mes después que el(la) empleado(a) tenga una antigüedad de seis meses con la Compañía. Al completar los seis meses de servicio, el(la) empleado(a) recibirá automáticamente un crédito de 8.0 horas de PTO. El Tiempo Libre Con Pago (PTO) será de 8.0 horas por mes. El PTO de un(a) empleado(a), aumentará a 12.34 horas por mes después de tres años de servicio. El PTO de un(a) empleado(a) aumentará a 14.66 horas por mes después de seis años de servicio.

El requisito de asistencia al trabajo se define como un(a) empleado(a) trabajando cada día que el (la) empleado(a) tiene programado trabajar durante una semana básica. La única excepción a la semana básica de cinco o cuatro días será el Tiempo Libre con Pago, tiempo perdido a conveniencia de la Compañía, o permiso por enfermedad presentando un certificado médico (puede que se requiera), el cual se tomará como Tiempo Libre con Pago si el(la) empleado(a) tiene crédito.

Después de haber completado un año de servicio continuo o de ausencias sin excusas durante los seis meses anteriores a la solicitud, el (la) empleado(a) deberá presentar una nota del médico para poder usar un PTO por su día de ausencia. El(la) empleado(a) deberá tener suficiente cantidad de PTO en reserva, avisar su ausencia por lo menos con una hora de anticipación, y tener al día su certificación de Primeros Auxilios y Resucitación Cardiopulmonar (CPR por sus siglas en inglés). Este privilegio sólo podrá utilizarse una vez durante el período definido de seis meses. El período definido de seis meses estará basado en un plan calendario estándar desde enero hasta junio, y desde julio hasta diciembre. El(la) empleado(a) será elegible para obtener este beneficio cuando haya completado un año de empleo y cumpla con los requisitos anteriores, y el beneficio comenzará a partir del siguiente período definido de seis meses.

5.5 (a) Servicio de Jurado: Se permitirá la ausencia con pago de cualquier empleado(a) que sea llamado a servicio de jurado hasta por un máximo de dos semanas, durante un período de doce meses. (Se deducirán de este monto los pagos realizados por la corte, por el servicio de jurado)

(b) Ausencia por Luto: Se permitirá la ausencia de cualquier empleado(a) debido a una muerte en su familia inmediata, sin pérdida de su pago regular, durante un tiempo razonable, que no sea superior a tres días, para permitirle hacer los arreglos necesarios para asistir al funeral. Se define como “Familia Inmediata” en el párrafo anterior, el padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, esposo, esposa, abuelo, abuela, suegra actual y suegro actual.

5.6 HORAS PARA REPORTARSE: La Compañía avisará con dos (2) horas de anticipación antes de la hora de comienzo, en caso de que se cancele por clima inclemente un día normal de trabajo planificado. Sólo un Supervisor de la Compañía puede determinar si el clima se considera inclemente. Todos(as) los(las) empleados(as) deben contactar a su supervisor para solicitar aprobación para detener las operaciones. Los(las) empleados(as) que se reporten al trabajo o la sede, recibirán el pago mínimo de dos (2) horas de trabajo. Los(las) empleados(as) deberán permanecer disponibles y realizar cualquier trabajo que se les asigne. No se requerirá de los(las) empleados(as) que permanezcan disponibles por un período de tiempo mayor sin que reciban pago por el tiempo adicional.

5.7 LISTA COMPLETA: La Compañía suministrará al Sindicato una lista completa por zona geográfica, de todos los Supervisores para el Tratamiento y Restauración de Postes. Esta lista incluirá los números telefónicos de contacto del Supervisor en la Compañía incluyendo el celular. La Compañía actualizará cualquier cambio en los números telefónicos de los Supervisores y se los enviará al Sindicato.

A solicitud del Sindicato, los Supervisores de la Compañía le suministrarán al Sindicato los lugares de trabajo actuales de aquellos(as) empleados(as) que trabajan en sus áreas geográficas. El sindicato acuerda contactar a los supervisores locales antes de visitar los lugares de congregación durante horas de trabajo.

5.8 TIEMPO DE VIAJE: Los Capataces, Aprendices y Técnicos deberán reportarse en el sitio de trabajo a una hora determinada y estar preparados para comenzar a trabajar a esa hora. Normalmente se considera que el lugar de trabajo es el primer poste en el que se va a trabajar ese día. Aunque la Compañía no ofrece transporte para ir y venir del sitio de trabajo, se le permite a los(las) empleados(as), por asunto de conveniencia, utilizar el vehículo de la compañía para desplazarse al sitio de trabajo. Los(las) empleados(as) no recibirán compensación por el tiempo de viaje desde y hacia el sitio de trabajo.

No se requiere que los(as) empleados(as) utilicen un vehículo de la compañía para desplazarse al sitio de trabajo. Se deberá permitir a los técnicos que utilicen sus vehículos personales para desplazarse, y para poder reunirse con la cuadrilla en el sitio de trabajo cada día.

Si un Capataz decide usar su vehículo personal para desplazarse, el supervisor de la obra buscará una ubicación segura para estacionar el camión de la compañía y fijar un lugar de trabajo donde se reúna la cuadrilla cada mañana. En estos casos el trabajo comenzará en estos sitios.

Desde los Capataces hasta los Técnicos, no recibirán compensación por gastos de traslado (gas o millas) por un vehículo personal, a menos que la Compañía les pida que usen su vehículo personal para el beneficio de la compañía.

5.9 GASTOS: El Empleador suministrará una comida razonable dos (2) horas después de la hora normal de finalizar el trabajo y cada cuatro (4) y no más de cinco (5) horas después hasta finalizar el sobre tiempo.

5.10 PAGO DE SALARIOS:

Los(as) empleados(as) pueden escoger que su cheque de pago sea depositado directamente en una cuenta bancaria, o se le envíe por correo (usando el Servicio Postal de los Estados Unidos). Todos los depósitos directos se harán de manera electrónica en el banco del(la) empleado(a) a más tardar el jueves (correspondiente al trabajo de la semana anterior) y para los(as) empleados(as) que no deseen depósito directo, se hará un esfuerzo de buena fe para colocar los cheques de pago en el correo el miércoles (correspondiente al trabajo de la semana anterior). Ambos métodos de pago están diseñados para el día de pago correspondiente a un viernes.

5.11 TARIFAS DE SALARIOS: Las siguientes tarifas de salarios aplicarán durante el término de este Convenio:

Clasificación	16/3/08 - 31/5/08	1/6/08	4/1/09	3/1/10
Capataz par Restauración de Postes (Trabajando)	\$22.74	\$23.42	\$24.12	\$24.85
Capataz para Tratamiento de Postes (Trabajando)	\$20.32	\$20.93	\$21.56	\$22.20
Técnico Mayor	\$14.71	\$15.15	\$15.61	\$16.07
Capataz/Aprendiz Tratamiento	\$13.31	\$13.71	\$14.12	\$14.54
Técnico Tratamiento y Restauración	\$11.38	\$11.72	\$12.07	\$12.44
Primeros 6 meses	\$11.65	\$12.00	\$12.36	\$12.73
Después de 6 meses				

C. Transferencia del Punto de Congregación: Todos los(as) empleados(as) recibirán una asignación diaria para gastos de veinticinco dólares (\$25.00) por cada día trabajado. Esta asignación aplica cuando se haya trabajado un mínimo de cuatro (4) horas o más, y se establezca un nuevo punto de congregación ubicado a más de sesenta (60) millas por carretera del punto de congregación asignado previamente.

Todos(as) los(as) empleados(as) recibirán una asignación diaria para gastos de treinta y cinco dólares (\$35.00) por cada día trabajado cuando se le asigne a un

nuevo punto de congregación ubicado a más de cien (100) millas por carretera del punto de congregación asignado previamente.

Esta asignación para gastos se suministrará por un tiempo máximo de dos(2) meses en una localidad. Después de dos (2) meses en una localidad, esta localidad será el nuevo punto asignado de congregación.

Si un(a) empleado(a) acepta voluntariamente usar el vehículo de la compañía, dicho(a) empleado(a) no será elegible para recibir la asignación diaria para gastos.

A partir de marzo de 2008, los Capataces, Capataces Aprendices y Técnicos Mayores recibirán una asignación diaria para gastos de \$35.00 por cada día trabajado. A partir de marzo de 2008, los Técnicos de Tratamiento y Restauración recibirán una asignación diaria para gastos de \$25.00 por cada día trabajado. Esta asignación aplica cuando se haya trabajado un mínimo de cuatro (4) horas o más, y se establezca un nuevo sitio de trabajo ubicado a más de sesenta (60) millas por carretera, o más de 1½ hora de viaje, desde el punto donde fueron contratados (base). Esta asignación para gastos se suministrará por un tiempo máximo de 5 meses en un sitio específico. Después de 5 meses en un sitio, este sitio será la nueva base.

El(la) empleado(a) no será elegible para recibir la asignación diaria para gastos en aquellos casos en que: 1) el Empleador pague directamente el costo de alojamiento (una persona por cama), 2) Si la compañía ofrece, y el(la) empleado(a) voluntariamente acepta el uso de un vehículo de la empresa, o 3) cuando el(la) empleado(a) decide trasladarse a su hogar y no permanecer fuera de su hogar

5.12 CAPATAZ PARA TRATAMIENTO DE POSTES (TRABAJANDO): Un(a) empleado(a) a cargo de no más de 5 personas, incluyéndose a sí mismo(a), (con ayuda de un máximo de dos Técnicos Mayores, pueden agregarse tres Técnicos adicionales por cada Técnico Mayor) encargado(a) de la inspección y tratamiento de postes de madera instalados para suministro de servicios públicos. Él o ella, ha recibido entrenamiento formal en el trabajo por parte del Empleador y ha demostrado su conocimiento para la evaluación de postes de madera de acuerdo a los Lineamientos GO 95 y la aplicación de productos preservativos preventivos.

5.13 CAPATAZ PARA RESTAURACIÓN DE POSTES (TRABAJANDO): Un(a) empleado(a) a cargo de no más de cinco (5) personas, incluyéndose a sí mismo(a), encargado(a) de la evaluación, tratamiento preservativo y restauración mecánica de postes de madera Sub-GO 95.

5.14 CAPATAZ/APRENDICES: Un(a) empleado(a) que está en entrenamiento en el trabajo bajo un Capataz para Tratamiento de Postes o un Capataz para Restauración de Postes por un lapso de tiempo específico, normalmente entre seis (6) y diez (10) semanas. Un(a) Capataz/Aprendiz debe demostrar un progreso razonable y destreza durante su entrenamiento para continuar realizando dicha función. Se entiende que además del entrenamiento en el trabajo, un(a) Capataz/Aprendiz debe estudiar los procedimientos técnicos del Empleador durante su tiempo personal. Los exámenes sobre procedimientos de la Compañía son elementos básicos del programa de entrenamiento.

5.15 TÉCNICO: Un(a) empleado(a) que, bajo la supervisión de un(a) Capataz, realiza trabajo repetitivo, no especializado, tal como cavar, rellenar, aplicar preservativos, etc., que involucra el uso de diversas herramientas manuales.

5.16 TÉCNICO MAYOR: Un(a) empleado(a), que ayudará al Capataz en todos los aspectos del trabajo, puede manejar a la cuadrilla en caso de ausencia temporal del Capataz. Debe tener capacidad para revisar/inspeccionar los postes y líneas, tratar los postes, y ayudar con el entrenamiento de los miembros de la cuadrilla cuando sea necesario. Esta posición no representa un paso de progresión automático, y se usará a discreción de la Compañía.

ARTÍCULO VI **REGULACIONES DE SEGURIDAD Y TRABAJO**

6.1 Es responsabilidad exclusiva del Empleador, garantizar la seguridad de sus empleados(as) y el cumplimiento por parte de éstos(as) de estas regulaciones y estándares de seguridad.

- (a) Se enviará al Sindicato Local una copia de la Política de Seguridad del Empleador tan pronto como sea posible.
- (b) El Empleador suministrará y mantendrá en condiciones legales de operación, todo el equipo de seguridad necesario para realizar el trabajo cubierto en el alcance de este Convenio.
- (c) Las reuniones informales semanales sobre seguridad de por lo menos 15 minutos de duración serán obligatorias y deberán documentarse. Se invita al Sindicato a asistir a estas reuniones durante las horas normales de trabajo.
- (d) Además de las reuniones semanales de seguridad, se llevarán a cabo por lo menos dos reuniones formales o complementarias de entrenamiento. Estas reuniones podrán incluir inspecciones de calidad de control con auditores, clases interactivas de computación, clases por video, conferencias de entrenamiento, etc. Se realizarán durante las horas de trabajo.
- (e) Los temas de todas las reuniones de seguridad serán temas apropiados y frecuentemente serán temas sugeridos por el personal de supervisión y gerencial.

ARTÍCULO VII

7.1 SALUD Y BIENESTAR:

Las partes abajo firmantes se comprometen a participar en un Plan de Salud y Bienestar para el cual existe un Convenio Fiduciario, conocido como Fondo de Beneficios par la Construcción de Líneas (Line Construction Benefit Fund), con el propósito de suministrar beneficios de seguro a los empleados elegibles y/o sus dependientes.

El Empleador acuerda pagar al Fondo de Beneficios par la Construcción de Líneas, cuatro dólares con setenta y cinco centavos (\$4.75) por hora, por cada hora trabajada por cada empleado(a) cubierto(a) bajo los términos de este

Convenio, con el propósito de suministrar beneficios de seguro para los(as) empleados(as) elegibles y/o sus dependientes. El Empleador acuerda pagar hasta un máximo de veinticinco centavos (\$.25) de cualquier aumento que ocurra entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2009 reduciendo las tarifas de salarios aquí establecidas por el monto restante del aumento. El Empleador acuerda pagar hasta un máximo de veinticinco centavos (\$.25) de cualquier aumento que ocurra entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2010 reduciendo las tarifas de salarios aquí establecidas por el monto restante del aumento.

Las remesas se enviarán al lugar asignado por las partes en este documento, el día quince (15) de cada mes o antes, por cada hora trabajada en períodos de nóminas semanales que hayan terminado el mes anterior, junto con un informe de la nómina mensual en un formato que será suministrado al Empleador.

Las partes entienden y es su intención que el propósito de esta cláusula en este Convenio es establecer un Fondo Fiduciario de Salud y Bienestar y que las contribuciones aquí descritas no se considerarán como parte del salario al cual tiene derecho cualquier empleado(a), el único derecho del(la) empleado(a) en este caso es el derecho de que dichas contribuciones se paguen en el fondo Fiduciario según lo aquí descrito.

El incumplimiento por parte de un Empleador individual de realizar todos los pagos requeridos, incluyendo pagos por daños ocasionados por pagos tardíos, dentro del tiempo establecido, es una violación de este Convenio y requerirá acciones posteriores por parte de los Administradores del Convenio del Fondo Fiduciario.

7.2 FONDO NACIONAL DE BENEFICIOS PARA EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA (NATIONAL ELECTRICAL BENEFIT FUND) (NEBF POR SUS SIGLAS EN INGLÉS): Se acuerda que, según el Convenio de Beneficios del Empleado del Fondo Nacional de Beneficios para Empleados de la Industria Eléctrica ("NEBF"), según lo acordado entre la Asociación Nacional de la Construcción Eléctrica y la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad el 3 de septiembre de 1946, con sus enmiendas, y ahora descrito como Acuerdo y Fondo Fiduciario Modificado de Beneficios al Empleado, que a menos que el NEBF autorice algo diferente, el empleador individual remitirá mensualmente un monto igual al 3% de la nómina mensual laboral en bruto que se haya pagado a, o acumulado por los empleados en esta unidad de negocios, y un informe completo de la nómina fijado por el NEBF. El pago se realizará mediante un cheque o giro y será una deuda a favor del NEBF el último día de cada mes calendario, y se podrá recuperar mediante una demanda iniciada por el NEBF o alguien asignado por el NEBF. El pago y el informe de nómina deberán ser enviados por correo de manera que se reciban en la oficina correspondiente al agente de recolección local, a más tardar quince (15) días calendario después del final de cada mes calendario.

Por medio de la presente, el empleador individual acepta y se compromete a cumplir con el Convenio y Fondo Fiduciario Modificado de Beneficios al Empleado.

Un empleador individual que no cumpla con el envío descrito anteriormente, estará sujeto adicionalmente a que su convenio se cancele dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la notificación por escrito por parte del Sindicato, siempre que el empleador individual no pueda demostrar satisfactoriamente que los pagos requeridos fueron entregados al agente local de recolección correspondiente.

El incumplimiento por parte de un empleador individual de las provisiones aplicables del Convenio y Fondo Fiduciario Modificado de Beneficios al Empleado también significará una violación de este convenio de trabajo.

7.3 PLAN ELÉCTRICO NACIONAL DE ANUALIDADES: Se acuerda que, según el convenio de Plan de Retiro de Activos Individuales del IBEW-Distrito Diez-NECA entre la Asociación Nacional de Contratistas de Electricidad y la Hermandad Internacional de Trabajadores en Electricidad del 11 de diciembre de 1973, y sus enmiendas, y ahora designado como Convenio y Fondo Fiduciario del Plan Eléctrico Nacional de Anualidades, que a menos que el Plan Eléctrico Nacional de Anualidades (“NEAP” por sus siglas en inglés) autorice algo distinto, el empleador individual remitirá mensualmente al agente de recolección asignado por el NEAP, un monto igual a sesenta centavos (\$.60) por cada hora trabajada, junto con un informe completo de la nómina fijado por el NEAP. El pago se realizará mediante un cheque o giro y será una deuda a favor del NEAP el último día de cada mes calendario, y se podrá recuperar mediante una demanda iniciada por el NEAP o alguien asignado por el NEAP. El pago y el informe de nómina deberán ser enviados por correo de manera que el NEAP lo reciba a más tardar quince (15) días calendario después del final de cada mes calendario. Por medio de la presente, el empleador individual acepta y se compromete a cumplir con el Convenio y Fondo Fiduciario del Plan Eléctrico Nacional de Anualidades.

Un empleador individual que no cumpla con el envío descrito anteriormente, estará sujeto adicionalmente a que su convenio se cancele dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la notificación por escrito por parte del Sindicato, siempre que el empleador individual no pueda demostrar satisfactoriamente que los pagos requeridos fueron entregados al agente local de recolección correspondiente.

El incumplimiento por parte de un empleador individual de las provisiones aplicables del Convenio y Fondo Fiduciario del Plan Eléctrico Nacional de Anualidades también significará una violación de este convenio de trabajo.

ARTÍCULO VIII **RECLAMOS Y DISPUTAS**

8.1 Todos los reclamos o preguntas en disputa serán resueltas por los representantes debidamente autorizados de cada una de las partes en este Convenio.

8.2 PROCEDIMIENTO PARA RECLAMOS:

PASO UNO: Un Reclamo se debe presentar a más tardar cinco (5) días después de ocurrir la acción o hecho que se está reclamando, o la fecha en que el(la) empleado(a) debería haberse dado cuenta del incidente el cual es la base del Reclamo, la fecha más tarde entre ambas.

PASO DOS: Todos los Reclamos deberán presentarse verbalmente o por escrito por el(la) empleado(a) que reclama y por un Representante Sindical del Taller o un Representante de Negocios del Sindicato, ante el supervisor inmediato del(la) empleado(a). Ambas partes harán su mejor esfuerzo para resolver el Reclamo a este nivel, dentro de las siguientes setenta y dos (72) horas. Si el Reclamo no se resuelve dentro de las setenta y dos (72) horas de la discusión verbal, debe seguirse el Paso Tres.

PASO TRES: En caso de que el Reclamo no se resuelva mediante el proceso descrito en el Paso Dos, el Representante de Negocios del Sindicato deberá presentar al empleador, en un lapso no mayor de diez (10) días calendario después de completar el Paso Dos, un Reclamo por escrito, incluyendo la siguiente información:

- (a) Una declaración del Reclamo y los hechos en los que se basa dicho reclamo.
- (b) La Sección o Secciones del Convenio que respaldan el reclamo o que se consideran incumplidas.
- (c) La solución o corrección que se desea.

En caso de que alguna de las partes desee una reunión para discutir el Reclamo, las partes se reunirán dentro de los diez (10) días calendario siguientes a haber recibido dicho Reclamo con el propósito de discutir el Reclamo. La parte que ha sido notificada sobre el Reclamo tendrá hasta diez (10) días calendario después de dicha reunión, o en caso de que no haya reunión, diez (10) días calendario después de recibir la notificación del Reclamo, para entregar una respuesta por escrito sobre el Reclamo.

PASO CUATRO: En caso de que el Reclamo no se resuelva en el Paso Tres, deberá referirse al Comité Laboral-Gerencial.

Todos los asuntos presentados ante el Comité Laboral-Gerencial se decidirán por mayoría de votos. El Comité estará formado por cuatro (4) miembros, dos (2) de la Compañía y dos (2) del Sindicato.

Si el Comité Laboral-Gerencial no llega a un acuerdo o a un arreglo, el asunto se llevará entonces a arbitraje.

PASO CINCO: Se nombrará una Junta de Arbitraje cada vez que un Reclamo sea sometido a arbitraje. La Junta estará formada por tres (3) miembros, uno (1) nombrado por el Sindicato, uno (1) nombrado por la Compañía. Lo más temprano posible, después del nombramiento de estos representantes, éstos se reunirán para seleccionar el tercer miembro que será también el Presidente de la Junta. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo sobre la persona que sería el tercer miembro (dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles), solicitarán en conjunto al Director de Servicios de Mediación y Conciliación Federal, que les suministre una lista de cinco (5) personas calificadas para actuar como el tercer miembro.

La Junta solicitará las audiencias y evidencias que considere necesarias y apropiadas. La decisión de la mayoría de los miembros de la Junta, si la hubiera, será final y de cumplimiento obligatorio para la Compañía, para el Sindicato y para el(la) empleado(a) que haya presentado el reclamo, siempre que dicha decisión no agregue, haga caso omiso, o modifique ninguna de las cláusulas de este Convenio.

Tanto la Compañía como el Sindicato cubrirán los gastos de sus propios representantes. Los gastos de la tercera persona serán compartidos por igual entre la Compañía y el Sindicato.

Cualquiera de las partes podrá llamar a cualquier empleado(a) como testigo en cualquier proceso que se siga ante la Junta de Arbitraje, o si el(la) empleado(a) está de turno, la Compañía acuerda permitir que dicho(a) empleado(a) deje su puesto de trabajo para que se presente como testigo. Si se llama a un(a) empleado(a) como testigo ante la Junta, la parte que lo(a) solicita como testigo reembolsará todos sus gastos, incluyendo el tiempo perdido.

ARTÍCULO IX **CLÁUSULA DE SALVAGUARDA**

Si alguna de las cláusulas de este Convenio es declarada ilegal por una corte de jurisdicción competente, dicha cláusula inmediatamente será declarada nula e

inválida, mientras que el resto del Convenio permanecerá en plena vigencia, y las partes, acto seguido, tratarán de negociar cláusulas sustitutas en conformidad con las leyes aplicables.

ARTÍCULO XI

OPORTUNIDAD DE EMPLEO EQUITATIVA: La política de la Compañía y del Sindicato es no discriminar en contra de ningún empleado(a) por razones de raza, credo, sexo, preferencia sexual, edad, religión, color, discapacidad, membresía y/o actividad en sindicatos, veterano de guerra o país de origen, tal como se define en las leyes federales y/o estatales aplicables.

EN FE DE LO CUAL, las partes suscritas, a través sus representantes debidamente autorizados, firman este Convenio para su ejecución el ____ de _____ de 2008.

MARTINEZ UTILITY SERVICES, INC
D.B.A. MARTINEZ POLE AND
TREE MAINTENANCE

LOCAL UNION 1245 OF THE
INTERNATIONAL BROTHER
HOOD OF ELECTRICAL WORKERS

Kathy Martinez
Presidente

Tom Dalzell
Gerente de Negocios

Fecha

Fecha