

UTILITY POLE TECHNOLOGIES, INC.

Y

EL LOCAL 1245 DEL SINDICATO

AFL-CIO

DE LA HERMANDAD INTERNACIONAL DE TRABAJADORES ELÉCTRICOS

CONTRATO DE TRATAMIENTO

Y

RESTAURACIÓN DE POSTES

EN VIGOR DESDE EL 1º DE OCTUBRE DEL 2007 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DEL 2010

CONTRATO

Este contrato de tratamiento de postes externos y de restauración es creado entre Utility Pole Technologies, Inc. (de aquí en adelante llamada el "Empleador" o la "Compañía") y el Local 1245 del Sindicato de la Hermandad Internacional de los Trabajadores Eléctricos, AFL-CIO (de aquí en adelante conocida como el "Sindicato").

Ahora, por lo tanto, en consideración de promesas mutuas y acuerdos aquí contenidos, las partes han acordado lo siguiente:

PREÁMBULO

Para los fines de negociaciones colectivas con respecto a la cantidad de pago, salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo, la Compañía reconoce al Sindicato como el representante único de los empleados que están empleados por la Compañía efectuando el trabajo cubierto bajo el Alcance de este Contrato.

ARTÍCULO I **ALCANCE DEL TRABAJO**

1.1 La evaluación, tratamiento, restauración y reparaciones menores (de acuerdo con las pautas GO 95) de postes de madera en propiedades de distribución eléctrica y sistemas de transmisión de propiedad, mantenidos y operados por compañías de servicios eléctricos, municipalidades o agencias gubernamentales proporcionando operaciones de servicios eléctricos. Este trabajo será realizado por personal calificado, que ha sido adiestrado formalmente en este campo específico. El trabajo incluirá la reparación de postes designados usando diversos productos mecánicos genéricos. Las reparaciones menores incluirían el cambio de ciertas piezas defectuosas o designadas, tales como las protecciones para los alambres de vientos, las molduras, los números de los postes, signos de alto voltaje, etc.

ARTÍCULOS II **DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

2.1 El Sindicato entiende que el Empleador es responsable de ejecutar el trabajo requerido por el propietario. El Empleador, por lo tanto, no tendrá ninguna restricción, excepto como se provea en el Convenio de Negociación Colectiva para planear, dirigir y controlar la operación de todo el trabajo, en decidir el número y la clase de empleados necesarios para efectuar el trabajo, en contratar y despedir empleados, en transferir empleados de sitio de trabajo a sitio de trabajo dentro de la jurisdicción geográfica del Sindicato, en determinar la necesidad y número de empleados, al igual que la persona que actuará como Capataz o Técnico Principal, en requerir que todos los empleados observen las reglas y el reglamento del Empleador que no sean inconsistentes con el Contrato, en requerir que todos los empleado observen todas las reglas de seguridad y en despedir a empleados por causa justa.

El Empleador retiene el derecho exclusivo de seleccionar a las personas para el necesario programa de adiestramiento para el trabajo, que incluye exámenes orales y escritos a la satisfacción del Empleador.

Ahora, por lo tanto, en consideración de las mutuas promesas y acuerdos aquí contenidos, las

partes acuerdan lo siguiente:

ARTÍCULO III **TÉRMINOS DEL CONTRATO**

3.1 Este Contrato entrará en vigor el 1º de octubre del 2007 y permanecerá en vigor hasta el 31 de diciembre del 2010.

3.2 Cambios:

- (a) Cada parte que desee cambiar o terminar este Contrato deberá notificar por escrito a la otra parte con por lo menos 180 días de anticipación de la fecha aniversaria. Las negociaciones deberán comenzar antes de 15 de julio del 2010.
- (b) Cuando se de una notificación para los cambios, la naturaleza de esos cambios se deberá especificar en dicha notificación.

3.3 Naciones favoritas: El Sindicato está de acuerdo en que si, durante la vida de este Contrato, el Contrato otorga a otro Empleador en cualquier trabajo cubierto por este Contrato, mejores términos o condiciones que las establecidas en este contrato, tales mejores términos o condiciones deberán hacerse disponibles al Empleador bajo este Contrato y el Sindicato deberá notificar inmediatamente al Empleador acerca de cualquier tal concesión.

ARTÍCULO IV **DERECHOS DEL EMPLEADOR - DERECHOS DEL SINDICATO**

4.1 CALIFICACIONES DEL CONTRATISTA: Ciertas calificaciones, conocimientos, experiencia y responsabilidad financiera son requeridas para cualquier entidad que desee ser un Empleador en la industria de servicios eléctricos. Un Empleador que contrata trabajos para una empresa de servicios públicos es una firma (de propiedad única, una asociación o una corporación) cuyo principal negocio es CONTRATAR PARA UNA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS, teniendo estas calificaciones y manteniendo un lugar permanente para sus negocios y tener una solvencia financiera apropiada para satisfacer los requisitos de la nómina. El lugar de los negocios del Empleador deberá siempre estar ocupado durante las horas regulares de trabajo o estar conectado a una servicio apropiado de contestación telefónica.

LICENCIA: Los miembros del Sindicato, excepto aquellos que cumplen los requisitos de "Empleador" como aquí se define no deben contratar ningún trabajo eléctrico. Cualquier miembro de la I.B.E.W. que posea una licencia válida de contratista mientras esté sujeto a empleo bajo los términos de este Contrato deberá mantener dicha licencia en un estado inactivo.

4.2 REPRESENTANTE LABORAL: Los representantes laborales podrán ser nombrados para todos los talleres y sitios y el Sindicato deberá notificar al Empleador, por escrito, el nombre de cualquier representante que haya sido nombrado. Los representantes pueden ser nombrados, podrán ser removidos, están sujetos a la autoridad y deberán reportar al Administrador de Negocios. Los empleadores tienen el derecho de despedir a un representante de negocios, pero tal despido no deberá ocurrir hasta que Administrador de Negocios haya recibido una notificación de cuarenta y ocho (48) horas, la que deberá ser confirmada por escrito. El desacuerdo en el despido estará sujeto a la provisión de quejas de esta Contrato.

4.3 RETIRO DEL SINDICATO: Este contrato no le niega el derecho al Sindicato o a su representante de asistir a los Fondos fiduciarios de este Acuerdo al retirar sus miembros de trabajos cuando sea necesario y cuando el Sindicato o su representante apropiado decida hacerlo, pero no se hará ningún retiro hasta que primero se notifique por escrito al Empleador envuelto, con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas, excluyendo sábado y domingo.

4.4 CANCELACIÓN: El Local 1245 es una parte de la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos y cualquier violación o anulación de este Contrato, o de cualquier Local de la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos por el Empleador será determinada por la Oficina Internacional del Sindicato. El Empleador también acuerda que él no subcontratará, asignará o transferirá cualquier trabajo cubierto por este Contrato a cualquier otra persona, firma o corporación, si tal subcontratación, asignación o transferencia causará la pérdida de oportunidades de trabajo a los empleados en el establecimiento de trabajo cubierto por este Contrato. Cualquier subcontratación, asignación o transferencia será permitida después de que se haga una determinación mutua por los representantes de las partes de que esa acción no está en conflicto con la práctica precedente.

4.5 SIGNOS DE EQUIPOS: Todos los equipos del Empleador que usen las calles públicas y sean manejados por trabajadores bajo los términos de este Contrato, deberán tener signos permanente de identificación, sellos, calcomanías u otros signos en una área visible desde la parte exterior de dicho equipo. Estos signos no deberán ser magnéticos.

4.6 CAMBIOS EN EL CONTRATO: Este contrato deberá estar sujeto a cambios por consentimiento mutuo de las partes. Cualquier tal cambio o suplemento deberá ser hecho por escrito, ser firmado por las partes y enviado a la Oficina Internacional de la IBEW para aprobación, al igual que este Contrato.

4.7 HUELGA O PAROS DEL TRABAJO: No debe haber ningún paro del trabajo, ya sea por huelga o cierre laboral, debido a cualquier asunto relacionado con este Acuerdo. Todos estos asuntos deberán ser manejados como se establece en este Contrato.

4.8 SEGURIDAD DEL SINDICATO: En el trigésimo primer día después de la fecha que entre en vigor esta Sección del Contrato, o en el trigésimo primer día después del comienzo del empleo con el Empleador, lo que ocurra más tarde, se requerirá que cada empleado en la unidad negociadora sea miembro del Sindicato como una condición de empleo de acuerdo con las provisiones de la Sección 8 (a)(3) de la Ley de Relaciones entre la Administración y la parte Laboral de 1947, como haya sido enmendada. Esta provisión deberá operar en los Estados que permitan tal provisión de una ley Estatal.

4.9 DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS: El Empleador acuerda deducir y enviar al Secretario de Finanzas del Local del Sindicato, después de recibir una autorización voluntaria por escrito, las cuotas adicionales del salario de cada miembro de la I.B.E.W. La cantidad a ser deducida deber ser la cantidad especificada en los estatutos del Local del Sindicato. Esa cantidad deber ser certificada al Empleador por el Local si el Empleador lo pide.

4.10 MANTENER SIN DAÑO: El Sindicato está de acuerdo en mantener al Empleador sin daño por cualquier acción resultante de estas deducciones, comenzada por cualquier empleado contra el Empleador, y asume toda la responsabilidad por los fondos ya deducidos una vez que

hayan sido entregados al Secretario de Finanzas del Sindicato.

El empleador está de acuerdo en entregar el paquete del Sindicato, suministrado por dicho Sindicato, a los nuevos empleados. El empleador deberá notificar al Sindicato, dentro de 30 días de la contratación, acerca los nombres y direcciones de estos nuevos empleados.

4.11 AUTORIZACIÓN DE LA DEDUCCIÓN DE CUOTAS

AUTORIZACIÓN: Por la presente autorizo y pido que mi Empleador deduzca de mi pago la cuota de iniciación del Sindicato de acuerdo con los estatutos del Local 1245 del Sindicato y la constitución de la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos y pague esa cantidad a dicho Sindicato de acuerdo con los términos del acuerdo existente entre los Empleadores y el Sindicato.

La autorización será irrevocable por un período de un año de esta fecha o hasta la fecha de terminación de dicho Contrato, o lo que ocurra primero, y yo estoy de acuerdo en que esta autorización sea renovada automáticamente por períodos sucesivos de un año, a menos que sea revocada por una notificación escrita a usted y al Sindicato con diez días antes de la expiración de cada período o de cada acuerdo entre el Empleador y del Sindicato, dependiendo de lo que ocurra primero.

Firma: _____

Dept: _____

ARTÍCULO V
HORAS - SALARIOS - CONDICIONES DE TRABAJO

5.1 HORAS Y SOBRETIEMPO

- (a) Se podrán trabajar cinco (5) días consecutivos de ocho (8) horas entre las 5:00 a.m. y las 5:30 p.m. de lunes a viernes, incluyendo treinta (30) minutos para un período de almuerzo, lo que constituirá un día de trabajo. El período de almuerzo deber ser entre las horas de 11:00 a.m. y 1:30 p.m. El empleador podrá programar el sábado como un día especial de trabajo, a menos que el empleado obtenga permiso para estar ausente con anticipación.
- (b) Se podrán trabajar cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas con pago de tiempo normal; de lunes a jueves. El empleador podrá programar el viernes o el sábado como día especial de trabajo a menos que el empleado obtenga permiso para estar ausente con anticipación. La aplicación de esta semana de trabajo de diez (10) horas debe ser mutuamente aprobada por el Sindicato y el Empleador antes de su implementación. Además, cualquier variación en las horas de comienzo de los días trabajados serán acordadas por el Sindicato y el Empleador antes de implementación.
- (c) Todo el trabajo de sobretiempo se define como cualquier trabajo ejecutado fuera de las horas normales de trabajo o en exceso de una semana de trabajo de 40 horas y deberá ser pagados con un valor de una vez y media (1-1/2) el valor normal del trabajo.

5.2 DÍAS FESTIVOS: Los siguientes seis días serán considerados como días feriados en la semana básica de trabajo y serán pagados como 8 horas normales de trabajo: El Día de Año Nuevo, el Día de Recordación, el Cuatro de Julio, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias, el día después del Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad, al igual que todos los días festivos observados por los clientes que impidan el trabajo de los empleados.

Si un empleado trabaja en uno de estos días festivos, será compensado a razón de 1-1/2 veces el pago normal por las horas trabajadas, además de sus ocho (8) horas de compensación por día festivo.

5.3 DÍA DEL TRABAJO: No se debe trabajar durante el Día del Trabajo excepto para proteger vida o propiedad.

5.4 DÍAS DE VACACIONES: Después de un (1) año de servicio con la Compañía, todos los Capataces, Asistentes de Capataces y Técnicos Principales tendrán derecho al equivalente de una semana de vacaciones pagadas por año, dos semanas después de tres (3) años de servicio, y tres semanas después de seis (6) años de servicio sin ninguna interrupción de servicio mayor que noventa días.

El tiempo de vacaciones es ganado al completar un año de servicio y no se gana por un año parcial de trabajo durante ese primer año de empleo.

5.5 TIEMPO PERSONAL: A partir de enero 1º del 2008, después de terminar un año de

servicio y en cada fecha aniversario posterior, los técnicos de tratamiento y restauración de postes serán elegibles para tres días de tiempo personal. Este tiempo deberá ser usado dentro de los siguientes 12 meses o será perdido. El empleado deberá solicitar el uso de este tiempo por lo menos con siete (7) días de anticipación y estará sujeto a la aprobación del empleador.

5.6 (a) Servicio en un Jurado: Cualquier empleado que sea llamado a servir en un jurado podrá estar ausente con pago hasta un máximo de dos semanas en cualquier período de doce meses. (Los pagos hechos en la corte por servicio en un jurado serán restados de esta cantidad).

(b) Permiso para asistir a un funeral: Cualquier empleado que tenga que estar ausente del trabajo debido a una muerte en su familia inmediata será excusado, sin pérdida de su paga regular, durante un tiempo razonable, que no exceda de tres días, para que pueda hacer los arreglos necesarios para asistir al funeral. La "familia inmediata", como se usa en este párrafo, significa el padre, la madre, hijo, hija, hermano, hermana, esposo, esposa, abuela, abuelo, suegra actual y suegro actual.

5.7 TIEMPO DE REPORTAR AL TRABAJO: La Compañía deberá dar un aviso de dos (2) horas antes del tiempo de comienzo del trabajo para cancelar un día programado de trabajo debido al mal tiempo. Solamente un Supervisor de la Compañía podrá determinar si el tiempo se puede considerar como inclemente. Todos los empleados deben comunicarse con su supervisor para solicitar la aprobación para cerrar las operaciones. Los empleados que reporten al sitio del trabajo o a las oficinas recibirán el mínimo de dos (2) horas de trabajo. Los empleados tendrán que permanecer disponibles y ejecutar los trabajos que le sean asignados. Los empleados no tienen que permanecer disponibles por un período de tiempo más largo, a menos que reciban pago por ese tiempo.

5.8 LISTA COMPLETA: La Compañía deberá suministrar al Sindicato con una lista completa de todos los Supervisores a cargo de tratamiento y restauración de postes por área geográfica. Esta lista deberá incluir los números de teléfono de contacto de los Supervisores de la Compañía, incluyendo los teléfonos celulares. La Compañía deberá actualizar la lista para informar al Sindicato acerca de cualquier cambio en los números de teléfono de un Supervisor.

Si los solicita el Sindicato, los Supervisores de la Compañía deberán informar la Sindicato acerca de los actuales lugares de trabajo de aquellos empleados trabajando en sus áreas geográficas. El Sindicato acuerda comunicarse con la supervisión local antes de visitar los lugares de asamblea durante las horas de trabajo.

5.9 TIEMPO DE VIAJE: Los capataces, aprendices y técnicos deben reportar a sus sitios de trabajo a la hora asignada y estar preparados para comenzar a trabajar en esa hora. El sitio de trabajo se considera normalmente como el primer poste a ser trabajado en ese día. Aunque la Compañía no suministra transporte hasta el sitio de trabajo, los empleados podrán viajar en el vehículo de la compañía hasta y desde el sitio de trabajo. Los empleados no son compensados por el tiempo de viaje hasta y desde sus sitios de trabajo.

No se requiere que los empleados viajen en un vehículo de la compañía. Los técnicos deben ser permitidos el uso de sus vehículos personales para viajar al trabajo y tener la opción de encontrarse con los otros trabajadores en el lugar del trabajo cada día de trabajo.

Si el capataz decide usar un vehículo personal para ir al trabajo, la supervisión buscará un lugar seguro para estacionar el camión de la compañía y establecer un sitio de trabajo donde se reúnan los trabajadores cada mañana. En estos casos el trabajo comenzaría en estos lugares.

Los capataces y los técnicos no serán compensados por los costos de viajes al trabajo (gasolina o millaje) por un vehículo personal a menos que la Compañía les pida usar el vehículo para el beneficio de la compañía.

5.10 GASTOS: Una comida razonable se debe suministrar por el Empleador dos (2) horas después del tiempo normal de término del trabajo y cada cuatro (4) y no más de cinco (5) horas después de la conclusión del sobretiempo.

5.11 PAGO DE LOS SALARIOS: Los empleados pueden seleccionar tener sus cheques de pago depositados en una cuenta bancaria o enviados por correo (usando el Servicio Postal de los Estados Unidos) a ellos. Todos los depósitos directos serán colocados electrónicamente en el banco del empleado antes del jueves (para el trabajo de la semana anterior) y, para los empleados que no quieran el depósito directo, se hará un esfuerzo de buena fe para enviar los cheques por correo los miércoles (por el trabajo de la semana anterior). Ambos métodos de pago son designados para el día de pago del viernes.

B. ESCALAS DE SALARIOS: Los siguientes escalas mínimas de salarios serán aplicables durante el término de este Contrato:

Clasificación	10/1/07	12/30/07	1/4/09	1/3/10
Capataz de restauración de postes (Trabajando)	\$22.74	\$23.42	\$24.12	\$24.85
Capataz de tratamiento de postes (Trabajando)	\$20.32	\$20.93	\$21.56	\$22.20
Técnico Principal	\$14.71	\$15.15	\$15.61	\$16.07
Capataz de tratamiento / Aprendiz	\$13.31	\$13.71	\$14.12	\$14.54
Técnico de tratamiento y restauración				
Primeros 6 meses	\$11.38	\$11.72	\$12.07	\$12.44
Después de 6 meses	\$11.65	\$12.00	\$12.36	\$12.73

C. Transferencia del Punto de Asamblea: Todos los empleados recibirán una cantidad diaria de costo de vida de veinticinco dólares (\$25.00) por cada día trabajado. Esta cantidad es aplicable cuando se han trabajado un mínimo de cuatro (4) horas o más y se ha establecido un nuevo punto de asamblea a una distancia en exceso de sesenta (60) millas o 1-1/2 horas de viaje del punto de asamblea asignado previamente.

Todos los empleados recibirán una cantidad diaria de costo de vida de treinta y cinco (\$35.00) dólares por cada día trabajado cuando hayan sido asignados a un nuevo punto de asamblea

que esté en exceso de cien (100) millas de distancia del punto asignado previamente.

Esta cantidad será pagada durante un máximo de dos (2) meses en el mismo punto de asamblea. Después de dos (2) meses en el mismo lugar, este lugar se volverá su nuevo punto de asamblea.(punto base) del punto de asamblea previamente asignado. Después de cinco meses en el mismo lugar, este lugar se volverá su nuevo punto base.

A partir de marzo del 2008, los Capataces, Aprendices de Capataces y los Técnicos Principales recibirán una cantidad de costo de vida de \$35.00 por cada día trabajado. A partir de marzo del 2008 los técnicos de Tratamiento y Restauración recibirán una cantidad de costo de vida de \$25.00 por cada día trabajado. Esta cantidad es aplicable cuando se han trabajado un mínimo de cuatro (4) horas y se está asignado a un lugar de trabajo que está a más de 60 millas o 1-1/2 horas de tiempo de viaje de su punto de contratación (base de trabajo). Esta cantidad se proveerá durante un máximo de 5 meses en una sola localización. Después de 5 meses, este lugar se volverá su nuevo punto base.

El empleado no será elegible para recibir este costo de vida cuando: 1) el Empleador paga directamente el costo de alojamiento (una persona por cama), 2) si la compañía ofrece y un empleado acepta voluntariamente el uso de un vehículo de la compañía, o 3) si el empleado decide viajar y no quedarse lejos de su casa.

5.12 CAPATAZ DE TRATAMIENTO DE POSTES (TRABAJANDO): Un empleado que esté a cargo de no más que cinco (5) empleados, incluyéndose él o ella (cuando es asistido por un máximo de dos técnicos principales, se podrán emplear tres técnicos adicionales por cada técnico principal) para trabajar en la inspección y tratamiento de los postes de madera. Él o ella ha sido capacitado en el trabajo por el Empleador y ha demostrado su conocimiento en la evaluación de postes de madera de acuerdo con las Pautas GO 95 y la aplicación de los preservativos necesarios.

5.13 CAPATAZ DE RESTAURACIÓN DE POSTES (TRABAJANDO): Un empleado que esté a cargo de no más que cinco (5) empleados, incluyéndose él o ella, trabajando en la evaluación, tratamiento con preservativos y restauración mecánica de los postes de madera tipo Sub-GO 95.

5.14 CAPATACES / APRENDICES: Un empleado que se está adiestrando en su trabajo bajo un capataz de tratamiento de postes o un capataz de restauración de postes durante un período de tiempo especificado, normalmente de seis (6) a diez (10) semanas. El empleado deberá demostrar un progreso razonable para que su adiestramiento continúe en esa capacidad. Se entiende que además del adiestramiento, el empleado deberá estudiar los procedimientos técnicos del Empleador en su propio tiempo. Los exámenes basados en los procedimientos de la Compañía es un elemento básico del programa de adiestramiento.

5.15 TÉCNICO: un empleado que, bajo la supervisión de un capataz, se dedica a trabajos repetitivos como excavar zanjas, rellenar, aplicar preservativos, etc.... que requiere una variedad de herramientas de mano.

5.16 TÉCNICO PRINCIPAL: Un empleado que asiste al capataz en todos los aspectos de su trabajo, podrá supervisar eficazmente a todos los otros empleados durante las ausencia temporales del capataz. Deberá ser capaz de inspeccionar los postes y las líneas, tratar los

postes y ayudar en el adiestramiento de otros trabajadores cuando sea requerido. Esta posición no es un paso automático de progresión y será usado a la discreción de la Compañía.

ARTÍCULO VI

REGLAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD

6.1 Es la responsabilidad exclusiva del Empleador asegurar la seguridad de sus empleados y el cumplimiento con estas normas y reglas de seguridad.

- (a) Se enviará una copia de la Política de Seguridad del Empleado al Local del Sindicato tan pronto como sea posible.
- (b) El Empleador proveerá y mantendrá en buen estado de funcionamiento todo el equipo de seguridad necesario para ejecutar el trabajo cubierto bajo el alcance de este Contrato.
- (c) Semanalmente, se llevarán a cabo reuniones documentadas de seguridad, incluyendo dos reuniones obligatorias de por lo menos 15 minutos de duración. Se exhorta al Sindicato a que asista a estas reuniones durante horas normales de trabajo.
- (d) Además de las reuniones semanales de seguridad, se llevarán a cabo un mínimo de dos reuniones de estilo formal o suplemental. Estas reuniones pueden incluir inspecciones de control de la calidad con auditores, cursos interactivos con computadoras, clases de video, conferencias de adiestramiento, etc. Esto se hará durante las horas de trabajo.
- (e) Los temas para todas las reuniones de seguridad serán apropiados y muchas veces sugeridos por personal de supervisión y administración.

ARTÍCULO VII

7.1 SALUD Y BIENESTAR:

Las partes firmantes de este instrumento deberán acordar un Plan de Salud y Bienestar para el cual se hará un Plan Fiduciario, conocido como el Fondo de Beneficio de Construcción de Líneas, con el fin de suministrar beneficios de seguros para los empleados elegibles y para sus dependientes.

El Empleador acuerda pagar cuatro dólares y setenta y cinco centavos (\$4.75) por cada hora trabajada, por cada empleado cubierto por los términos de este Contrato, al Fondo de Beneficio para los Constructores de Líneas, con el fin de proporcionar beneficios de seguro a los empleados elegibles y a sus dependientes. El Empleador acuerda pagar un máximo de veinticinco centavos (\$0.25) de cualquiera de los aumentos que ocurran entre el 1° de enero del 2009 y el 31 de diciembre del 2010, con los salarios establecidos aquí siendo reducidos por el resto del aumento. El Empleador acuerda pagar un máximo de veinticinco centavos (\$0.25) de cualquiera de los aumentos que ocurran entre el 1° de enero del 2010 y el 31 de diciembre del 2010, con los salarios establecidos aquí siendo reducidos por el resto del aumento.

El envío deberá ser enviado al lugar designado por las partes antes del decimoquinto día de cada mes por cada hora trabajada en los períodos de nómina durante el mes precedente, junto con un informe mensual de nómina enviado en un formulario que será suministrado al Empleador.

Queda entendido y es la intención de las partes de este Contrato de que el objeto de esta cláusula es establecer un Fondo financiado por el Empleador y que las contribuciones a ese Fondo no se considerarán como salarios a los cuales el empleado tenga cualquier derecho otro que el derecho a que esas contribuciones se paguen al Fondo de acuerdo con estas provisiones.

La falla de un Empleador individual en hacer todos los pagos requeridos, incluyendo las cantidades debidas por pagos delincuentes, dentro del tiempo especificado, será una violación de este Contrato y requerirá una acción adicional por los Fiduciarios como se estipula en el Contrato Fiduciario.

7.2 FONDO NACIONAL DE BENEFICIO ELÉCTRICO (NEBF): Queda acordado que, de acuerdo con el beneficio para empleador del Fondo de Beneficio Eléctrico Nacional ("NEBF"), como se ha acordado entre la Asociación Nacional de Construcción Eléctrica y la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos el 3 de Septiembre de 1946, como enmendado y ahora delineado como el Acuerdo de Beneficio de Empleados, que a menos que sea autorizado de otra manera por la NEBF, el empleador individual enviará mensualmente al agente local de colección una cantidad igual al 3% de la nómina mensual ganada por los empleados en esta unidad de negociación y un informe completo de nómina como lo prescriba el NEBF. El pago deberá ser por cheque o depósito bancario que deberá ser pago al NEBF el último día de cada mes calendario, cantidad que podrá ser cobrada por litigio iniciado por la NBEF o por su entidad asignada. El pago y el informe de nómina deberá ser enviado para llegar a la oficina del agente apropiado de colección no más tarde de quince (15) días calendarios después del término de cada mes calendario.

El empleador individual por la presente acepta y acuerda cumplir con las provisiones del Acuerdo Beneficios Fiduciarios del Empleado.

Un empleador individual que falla en enviar como se indica arriba estará sujeto adicionalmente a que se termine este contrato después de recibir una notificación por escrito con setenta y dos horas (72) de anticipación del Sindicato, siempre que dicho empleador falle en mostrar una prueba satisfactoria de que los pagos requeridos han sido pagados al agente apropiado de colección.

La falla de un empleador individual en cumplir con las provisiones aplicables Acuerdo de Beneficio de Empleados deberá constituir una violación de este contrato laboral.

7.3 PLAN DE ANUALIDAD ELÉCTRICA NACIONAL: Se ha acordado que de acuerdo el Plan de Jubilación de Equidad Individual del Distrito Ten-NECA de la IBEW, firmado entre la Asociación Nacional de Contratistas Eléctricos, Inc. y la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos el 11 de diciembre de 1973, como ha sido enmendado y ahora delineado como el Acuerdo de Anualidad Eléctrica Nacional que, a menos que haya sido autorizado de otra forma por el Plan de Anualidad Eléctrica Nacional ("NEAP"), el empleador individual le enviará mensualmente al agente de colección designado una cantidad igual a

sesenta centavos (\$0.60) por cada hora trabajada, junto con un informe completo de nómina prescrito por NEAP. El pago deberá ser hecho por cheque o giro bancario t deberá ser considerado como una deuda debida a NEAP en el último día de cada mes calendario que podrá ser recuperada por NEAP o por su asignatario. El pago y el informe de nómina deberá ser enviado a NEAP para que lo reciba no más tarde que quince (15) días calendarios después del término de cada mes calendario. El empleador individual por la presente acepta y acuerda estar obligado por el Plan de Anualidad Eléctrica Nacional.

Un empleador individual que falle en enviar la cantidad indicada anteriormente deberá estar sujeto a la terminación de su contrato después de un aviso por escrito con setenta y dos (72) horas de anticipación, enviado por el Sindicato, siempre que dicho empleador individual falle en mostrar una prueba satisfactoria de que los pagos requeridos han sido pagados al agente de colección apropiado.

La falla de un empleador individual en cumplir con las provisiones aplicables del Plan de Anualidad Eléctrica Nacional constituirá una violación de su contrato laboral.

ARTÍCULO VIII **QUEJAS Y DISPUTAS**

8.1 Todas las quejas o preguntas en disputa deberán ser ajustadas por los representantes autorizados de las partes de este Contrato.

8.2 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS:

PASO UNO: Una queja deberá ser presentada no más tarde que cinco (5) días después de la fecha de la acción que causó la queja, o la fecha en que el empleado debió tener conocimiento del incidente que causó la queja, o lo que haya ocurrido más tarde.

PASO DOS: Todas las quejas deberán ser presentadas oralmente o por escrito por el empleado y por un representante laboral o un Representante de Negocios del Sindicato al supervisor inmediato de dicho empleado. Ambas partes deberán hacer sus mejores esfuerzos para resolver la queja a este nivel dentro de setenta y dos (72) horas. Si la queja no es resuelta dentro de ese tiempo después de la discusión oral. Se deberá proceder con el tercer paso.

PASO TRES: En el caso de que la queja no sea resuelta por el procedimiento en el Paso Dos, el Representante de Negocios del Sindicato deberá, no más tarde de diez (10) días calendarios después de completar el Paso Dos, presentar al empleador con la queja en forma escrita estableciendo lo siguiente.

- (a) Una descripción de la queja y de los hechos en que se basa.
- (b) La Sección o Secciones del Contrato que se estiman hayan sido violadas.
- (c) El remedio o corrección que se desea implementar.

En el caso de que una de las partes desee tener una reunión para discutir la queja, las partes deberán reunirse dentro de diez (10) días calendarios después de recibir la queja para poder discutirla. La parte que recibió la notificación de la reunión deberá, dentro de diez (10) días calendarios de la reunión mencionada anteriormente o, si no se lleva a

cabo ninguna reunión, dentro de diez (10) días calendarios después de recibir la queja, contestar la queja por escrito.

PASO CUATRO: Si la queja no es resuelta en el Paso Tres, será referida al comité laboral-administrativo.

Todos los asuntos presentados ante el comité laboral-administrativo serán decididos por un voto mayoritario. El comité estará compuesto de cuatro (4) miembros, dos (2) de la Compañía y dos (2) del Sindicato.

Si el comité no puede resolver o ajustar el problema, entonces el problema será referido a arbitraje.

PASO CINCO: Se nombrará una Junta de Arbitraje cada vez que una queja sea sometida a arbitraje. La Junta estará compuesta de tres (3) miembros, uno (1) será nombrado por el Sindicato, uno (1) será nombrado por la Compañía. Tan pronto puedan, los representantes deberán reunirse para seleccionar el tercer miembro, que tendrá la posición de Presidente de la Junta. En el caso de que las partes no puedan acordar quien debe ser el tercer miembro (dentro de cinco (5) días hábiles), ellos le deberán pedir al Director del Servicio Federal de Mediación y Conciliación que envíe una lista de cinco (5) personas calificadas para actuar como el tercer miembro.

La Junta deberá llevar a cabo las audiencias necesarias y considerar la evidencia que parezca ser necesaria y Apropiada. La decisión de una mayoría de los miembros de la Junta será final y obligatoria para la Compañía, el Sindicato y el empleado con la queja, si existe, siempre y cuando esa decisión no afecte ni modifique cualquier provisión de este acuerdo.

La Compañía y el Sindicato deberán cubrir los gastos de sus propios representantes. El gasto del tercer miembro de la Junta deberá ser cubierto igualmente por la Compañía y el Sindicato.

Cada parte podrá llamar a cualquier empleado como testigo para declarar ante la Junta de Arbitraje o, si el empleado está ocupado, la Compañía puede modificar sus deberes para que dicho empleado puede comparecer como testigo. Si un empleado es llamado a comparecer ante la Junta, la parte que lo llame a comparecer le pagará todos los gastos incluyendo el tiempo perdido.

ARTÍCULO IX **CLÁUSULA DE PROTECCIÓN**

Si alguna de las provisiones de este contrato fuera declarada ilegal por una corte de jurisdicción competente, esas provisiones serán anuladas inmediatamente, dejando el resto del Contrato en completo vigor y todas las partes deberán entonces negociar otras provisiones que estén en conformidad con las leyes aplicables.

ARTÍCULO X **SUBCONTRATISTA DE UNA EMPRESA EN DESVENTAJA**

10.1 En el caso de que ocurra un aumento temporario e inesperado en el trabajo programado y no se pueda cumplir con el trabajo programado; y no sería posible contratar empleados regulares o transferir otros empleados regulares para ejecutar ese trabajo, la Compañía podría contratar una empresa tipo DBE (siglas en inglés que significan “Empresa en Desventaja”) para ayudar con el trabajo inesperado que se deba realizar. La Compañía deberá mantener el derecho de subcontratar no más del 30% dentro de las áreas reconocidas de este Convenio. En ningún caso este trabajo causará una perdida de empleo de tiempo completo para los empleados regulares del Sindicato. Los empleados del Sindicato seguirán con el derecho a recibir el sobretiempo óptimo. La Compañía deberá mantener al Sindicato informado de cualquier subcontratación, incluyendo el nombre de la empresa subcontratista y la información de contacto. Este derecho no se extenderá más de 90 días sin el consentimiento por escrito del Sindicato.

ARTÍCULO XI

Es la norma de la Compañía y del Sindicato no discriminar contra cualquier empleado debido a su raza, credo, sexo, preferencia sexual, edad, religión, color, incapacidad, trabajo en el Sindicato o actividades, estado como veterano u origen nacional, como sea definido en cualquier ley aplicable federal o estatal.

EN FE DE LO CUAL, los representantes autorizados de las partes han firmado este Contrato en este _____ día, _____ del 2007.

**UTILITY POLE TECHNOLOGIES,
INC.**

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

Gregory W. Holman
Presidente

Thomas Dalzell
Gerente de Negocios

Fecha

Fecha