

CONVENIO
ENTRE
ASPLUNDH TREE EXPERT CO.

y el

LOCAL 1245
DEL SINDICATO DE LA HERMANDAD
INTERNACIONAL DE TRABAJADORES
ELÉCTRICOS (IBEW), AFL-CIO

TÉRMINO: Enero 1, 2002 - Enero 1, 2005

Este Convenio ha sido acordado y firmado, en este primer (1°) día de enero del año 2002, por **Asplundh Tree Expert Co.**, de aquí en adelante llamada la “Compañía”, y el **Local 1245 del Sindicato de la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos (IBEW), AFL-CIO**, de aquí en adelante llamado el “Sindicato”.

SE ATESTIGUA QUE:

POR CUANTO, las partes de este Convenio desean cooperar para establecer salarios, horas y condiciones de trabajo que sean justas y equitativas para los empleados designados más adelante, para facilitar un ajuste amistoso de las diferencias que puedan surgir de tiempo en tiempo entre dichas partes, y para promover la armonía y eficacia en el trabajo, con el fin de que la Compañía, el Sindicato y otras partes interesadas puedan beneficiarse.

POR CONSIGUIENTE, las partes acuerdan lo siguiente en este Convenio:

**ARTÍCULO I
RECONOCIMIENTO**

- 1.1 Para los fines de las negociaciones colectivas de trabajo con respecto a jornales, salarios, horas de trabajo y otras condiciones de empleo, la Compañía reconoce al Sindicato como el representante exclusivo de todos los empleados de la Compañía que trabajan regularmente en California, efectuando la poda de árboles y el control de la vegetación, en las propiedades de Pacific Gas & Electric Company (PG&E), de Sacramento Municipal Utility District (SMUD), y de la Ciudad de Palo Alto, pero excluyendo los empleados de oficinas, los guardias de seguridad y los supervisores, como se definen en el Acta bajo la cual la National Labor Relations Board (NLRB) certificó al Sindicato como tal representante en el Caso No. 20-RC-6609.
- 1.2 La Compañía se dedica a proveer un servicio a empresas de servicio público, las cuales a su vez proveen servicios al público, y el Sindicato y la Compañía reconocen que cada parte tiene la obligación de rendir y hacer disponibles esos servicios de una manera continua.
- 1.3 Los trabajos ejecutados por los empleados de la Compañía, como parte de sus empleos, están relacionados y son esenciales para la operación de una empresa de servicios públicos y para el bienestar del público que depende de esos servicios. Durante el término de este Convenio, el Sindicato no pedirá ni autorizará a los empleados a que, individualmente o colectivamente, cesen o se abstengan de efectuar sus deberes para la Compañía, y la Compañía no cerrará la empresa ni llevará a cabo un paro patronal.
- 1.4 Los empleados que son miembros del Sindicato deberán efectuar sus trabajos y servicios de una forma leal y eficaz, y deberán utilizar su influencia y sus mejores esfuerzos para proteger las propiedades de la Compañía y el servicio que ella le provee al público.
- 1.5 La Compañía y el Sindicato apoyan los principios de negociación colectiva y de autoorganización y cooperarán para promover y avanzar el bienestar mutuo de todas las partes interesadas y para preservar la continuidad del servicio al público en todo momento.

- 1.6 La Compañía mantiene ciertas políticas y prácticas razonables por necesidad, ya que todo el empleo está basado en la ejecución correcta de contratos con clientes que especifican normas muy altas de calidad en el trabajo, en la conducta, productividad y seguridad. Las violaciones de tales políticas y normas por los empleados, que pueden ser causa de una acción disciplinaria o de la pérdida del empleo, son (a) la falla en observar las reglas de seguridad, (b) la falta de honestidad, (c) el llegar tarde al trabajo repetidamente, (d) el estar ausente del trabajo sin excusa, (e) el participar en altercados, usando lenguaje profano o abusivo con clientes, dueños de propiedades, y/o inquilinos, o con otros compañeros de trabajo, durante las horas de trabajo, (f) el no tener cuidado en la ejecución del trabajo, (g) el dañar los equipos de la Compañía debido a descuido o uso incorrecto de ellos, (h) el usar sin autorización los equipos de la Compañía, (i) el consumo de bebidas alcohólicas o el uso de narcóticos durante las horas de trabajo, y (j) el falsificar cualquier documento o registro.
- 1.7 La Compañía y el Sindicato tienen la política de no discriminar contra cualquier empleado debido a su raza, credo, sexo, edad, religión, color u origen nacional, como se define en cualquier ley federal y/o estatal que sea aplicable

ARTÍCULO II SEGURIDAD Y ACTIVIDAD DEL SINDICATO

- 2.1 Todos los empleados cubiertos por los términos de este Convenio tienen que volverse miembros y permanecer siendo miembros del Sindicato como una condición de empleo, a partir del trigésimo primer (31) día después de la fecha del comienzo del empleo o la fecha en que entre en vigor este Convenio, la que sea posterior.
- (a) Cualquier empleado nombrado a cualquier clasificación de trabajo, que esté fuera de cualquier unidad de negociación colectiva cubierta por un convenio con el Sindicato, podrá retirarse del Sindicato y su obligación de pagar las cuotas correspondientes será suspendida durante la duración del período en el cual la persona trabaja para la Compañía en una clasificación de empleo que no está cubierta por cualquier convenio de negociación colectiva con el Sindicato.
- 2.2 Cualquier empleado que se vuelva miembro del Sindicato deberá, como condición de empleo, seguir siendo miembro del Sindicato de acuerdo con su Constitución y Estatutos.
- 2.3 La Compañía deberá deducir del pago del empleado y remitir a los funcionarios apropiados del Sindicato, la cuota requerida de los miembros del Sindicato, como se estipula en la Subsección 2.1, que individualmente y voluntariamente autorizan dicha deducción por escrito. El formulario para autorizar tal deducción deberá ser aprobado por la Compañía y por el Sindicato.
- 2.4 Si el Sindicato lo solicita por escrito, la Compañía deberá, dentro de treinta y un (31) días calendarios, terminar el empleo de cualquier empleado que falle en cumplir con los requisitos de este Artículo.
- 2.5 Si surge alguna disputa relacionada con las provisiones de este Artículo, dicha disputa deberá ser resuelta bajo el procedimiento de quejas contenido en este Convenio.

- 2.6 La Compañía no deberá discriminar contra cualquier empleado porque sea miembro del Sindicato o por su actividad en nombre del Sindicato.
- 2.7 El Administrador de Negocios del Sindicato, y/o sus representantes, deberán tener acceso a las propiedades de la Compañía durante las horas normales de trabajo con el fin de llevar a cabo los negocios del Sindicato. El Sindicato deberá entregar a la Compañía una lista con los nombres de esos representantes para que reciban la identificación apropiada. Este privilegio no deberá ser abusado por el Sindicato, ni el Sindicato podrá interferir con el trabajo normal de la Compañía.
- 2.8 La Compañía deberá permitir que los miembros del Sindicato coloquen una calcomanía, aprobada por el Sindicato, en sus cascos de seguridad.
- 2.9 La Compañía deberá suministrar a todos sus nuevos empleados los formularios de aplicación apropiados en el primer día de empleo, para que puedan ingresar en el Sindicato. Todos los materiales para ese fin, incluyendo los sellos de correo, serán suministrados a la Compañía por el Sindicato. La Compañía deberá proveer trimestralmente al Sindicato una relación con el nombre, dirección y número de seguridad social de todos los nuevos empleados o de aquellos que retornen después de una ausencia del trabajo con permiso (ya sea por incapacidad física de larga duración [LTD], por la enfermedad de un familiar, etc.), como se estipula en este Convenio.

ARTÍCULO III HORAS DE TRABAJO Y SOBRETIEMPO

- 3.1 La semana de trabajo para fines de pago, establecida por la Compañía, es desde la medianoche del sábado hasta la medianoche del sábado siguiente. La semana básica de trabajo consiste en cinco (5) días de trabajo de ocho (8) horas cada uno, comenzando el lunes y terminando el viernes. Una semana extendida de trabajo comenzará al inicio de la jornada del lunes y continuará hasta el inicio de la jornada del lunes siguiente. Las horas normales de trabajo para todos los empleados serán desde las 8:00 a.m. hasta las 4:30 p.m., con un período para almorzar de treinta (30) minutos, que será tomado normalmente desde las 12:00 del día hasta las 12:30 p.m. Sin embargo, el período normal de almuerzo podrá ser avanzado o retrasado una hora, o menos, cuando el trabajo se necesite ejecutar durante la hora normal de almuerzo. Este cambio en la hora de almuerzo no requiere el pago de sobretiempo.

Las horas normales de trabajo podrán ser cambiadas por la Compañía, a la solicitud o dirección de la compañía de servicios públicos o de las autoridades gubernamentales, y por mutuo acuerdo entre la Compañía y el Sindicato. Ese cambio de las horas normales de trabajo no se debe considerar como que requiera el pago de sobretiempo.

- 3.2 Los empleados deberán reportar al trabajo en los puntos determinados de congregación y retornarán de dichos puntos al final de la jornada de trabajo. El tiempo gastado, viajando entre esos puntos de congregación y el sitio del trabajo, será considerado como tiempo trabajado.

- 3.3 El sobretiempo se define como (a) tiempo trabajado en exceso de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo, (b) tiempo trabajado en exceso de ocho (8) horas en un día programado de trabajo, (c) tiempo trabajado en exceso de diez (10) horas hasta un total de doce (12) horas para todos los empleados que trabajen en un programa acordado de trabajo de cuatro días y diez horas por día, (d) tiempo trabajado en un día que no sea normalmente de trabajo, excepto como se estipule en la Sección 4.2, (e) trabajo de emergencia fuera de las horas regulares de trabajo en un día de trabajo, y (f) tiempo trabajado en un día feriado. El sobretiempo será calculado hasta el cuarto de hora más cercano. Nada de lo aquí contenido se deberá interpretar como que requiera el pago de sobretiempo, bajo más de una de las definiciones anteriores para un solo período de sobretiempo.
- 3.4 (a) La compensación de sobretiempo se pagará a un nivel equivalente a una vez y media (1-1/2Xs) el salario normal del empleado para todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas, hasta un total de doce (12) horas trabajadas en cualquier día de trabajo normal. La compensación se pagará a un nivel equivalente a dos veces (2Xs) el salario normal del empleado para todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas, hasta el fin de la jornada de trabajo. El fin de la jornada de trabajo se define como un período razonable de tiempo sin trabajar. El sobretiempo se calculará hasta el cuarto de hora más cercano.
- (b) Sobretiempo programado: Cuando el supervisor a cargo del trabajo le pide a un empleado que reporte a trabajar: (1) en un día de trabajo que no sea dentro de sus horas normales de trabajo, el empleado recibirá un pago igual a una vez y media (1-1/2Xs) su compensación normal por todo el tiempo actual de trabajo, incluyendo hasta un total de doce horas de trabajo; (2) en un día que no sea de trabajo o en días feriados, el empleado recibirá un pago igual a una vez y media (1-1/2Xs) su compensación normal por todo el tiempo actual de trabajo, incluyendo hasta un total de doce horas de trabajo. Los empleados recibirán dos veces (2Xs) su compensación normal por todas las horas trabajadas en exceso de 12 horas consecutivas, hasta el fin de la jornada de trabajo. El fin de la jornada de trabajo se define como un período razonable de tiempo sin trabajar. Para los efectos de esta sección, el trabajo programado se define como el trabajo para el cual el empleado ha sido notificado antes del fin de sus horas normales de trabajo del día anterior. El sobretiempo programado será voluntario, excepto cuando los empleados trabajan con un horario de diez (10) horas de trabajo diarias aprobado por la Compañía y el Sindicato
- 3.5 Los empleados que reportan a trabajar, como se estipula en la Sección 3.4(a), recibirán un pago mínimo de dos (2) horas por día, incluyendo el tiempo de viaje, basado en el salario apropiado. Los empleados que reportan a trabajar, como se estipula en la Sección 3.4(b), recibirán un pago mínimo de dos (2) horas por día, incluyendo el tiempo de viaje, basado en el salario apropiado, aún cuando el trabajo sea cancelado por cualquier razón. Sin embargo, la Compañía no tendrá que pagar la tarifa de sobretiempo si el mínimo de dos (2) horas de trabajo ocurre en las horas normales de trabajo del empleado en cualquier día normal de trabajo.
- 3.6 La Compañía no requerirá que los empleados, que han tenido que trabajar sobretiempo, tomen un tiempo equivalente sin trabajar durante un día normal de trabajo.

3.7 El trabajo de sobretiempo será distribuido lo más equitativamente que sea práctico entre todos los empleados.

ARTÍCULO IV MAL TIEMPO

- 4.1 Los empleados que reporten a trabajar en un día normal de trabajo, o para un trabajo programado en un día normal de trabajo, y no pueden trabajar en el campo debido al mal tiempo o a otras causas similares, serán pagados por el tiempo actualmente trabajado, si existe, pero nunca recibirán menos de dos (2) horas de su salario normal. Los empleados que reciban subsistencia, como se estipula en la Sección 5.2, deberán continuar recibiendo subsistencia además de la cantidad estipulada en esta Sección.
- (a) La determinación de no trabajar en un día de mal tiempo no será a la discreción del Capataz, y los empleados deberán trabajar en esos días a menos que sean notificados específicamente de otra manera por el Capataz General o por otro Supervisor más alto de la Compañía
- 4.2 Sujeto a la aprobación del Capataz General o del Supervisor, esos empleados que, debido al mal tiempo o por otras ausencias excusadas no pudieron trabajar en un día normal de trabajo, podrán trabajar en otro día de la misma semana, que no sea normalmente de trabajo, el número de horas necesarias para completar las cuarenta (40) horas de trabajo semanal, pero sin exceder ocho (8) horas.
- (a) Queda entendido que, cuando ocurran esos casos, los empleados que no trabajaron debido al mal tiempo o a otras ausencias excusadas en un día normal de trabajo, no tendrán que trabajar el siguiente día que no sea normalmente un día de trabajo para ellos; sin embargo, si hay un acuerdo entre el Capataz General o el Supervisor y el empleado, el empleado podrá trabajar en dicho día.

ARTÍCULO V REEMBOLSO DE GASTOS

- 5.1 Si la Compañía le pide a un empleado que trabaje dos (2) horas después de sus horas normales de trabajo, durante un día normal de trabajo de ocho horas o durante un día preprogramado de trabajo de ocho horas, y por cada cinco (5) horas adicionales de trabajo, el empleado recibirá un pago de comida de doce dólares (\$12.00), y el tiempo necesario para consumir esa comida (30 minutos por comida) será considerado como tiempo trabajado y pagado de acuerdo con el salario por hora del empleado. En caso de un programa de trabajo de cuatro días por semana y diez horas por día (4/10), el empleado recibirá el pago de una comida después de una (1) hora de sobretiempo. La Compañía podrá preprogramar el trabajo de estos empleados en días que no sean días normales de trabajo sin tener que hacer pagos por comidas. Los empleados se pagarán su primera comida en las jornadas de trabajo preprogramadas. La Compañía deberá proveer todas las comidas, o pagar por ellas, en las jornadas de trabajo de emergencia.
- (a) Si la Compañía le pide a un empleado que haga un trabajo de emergencia, comenzando dos (2) horas o más antes de las horas normales de trabajo, y el empleado continúa trabajando durante sus horas normales de trabajo, dicho empleado recibirá un pago de doce dólares (\$12.00) para su primera comida y otro pago de doce dólares (\$12.00) por cada cinco (5) horas trabajadas después.

- 5.2 Los empleados que son asignados a trabajar a una distancia de más de sesenta (60) millas de su lugar de trabajo normal, recibirán un pago de diecisiete (\$17.00) dólares como subsistencia por cada día de trabajo en ese lugar temporario. El tiempo de viaje a esos lugares temporarios de trabajo, al comienzo y al final de la jornada de trabajo, será pagado por la Compañía. La Compañía acuerda esforzarse agresivamente para obtener compensación de sus clientes por los costos de alojamiento y las comidas de sus empleados, cuando la Compañía asigne a dichos empleados a un lugar de trabajo que esté más allá de la distancia normal de viaje de su lugar normal de trabajo.
- (a) Los empleados que sean asignados a un trabajo temporario, recibirán el pago de gastos por lo siguiente:
 - (1) Cada día programado que trabaje en su semana básica de trabajo, o que no pueda trabajar debido a condiciones de mal tiempo;
 - (2) cada día que reporte a un trabajo preprogramado, en un día que normalmente no tenga que trabajar; y
 - (3) en los días festivos que caigan en un día de trabajo normal en su semana básica de trabajo.
 - (b) El trabajo temporario, como se define en este Artículo, es cualquier asignación de trabajo lejos del lugar normal de trabajo que dure noventa (90) días o menos.
 - (c) Para las asignaciones de trabajos temporarios en otros lugares, se observará la secuencia siguiente:
 - (1) Los voluntarios con más antigüedad en las clasificaciones apropiadas.
 - (2) Los voluntarios con menos antigüedad en las clasificaciones apropiadas.
 - (3) Los empleados reubicados a otros lugares temporarios de trabajo no serán movidos nuevamente hasta que todos los otros empleados, en el lugar normal de trabajo, hayan sido reubicados temporalmente por lo menos una vez. Un cambio temporal de lugar de trabajo consistirá en un mínimo de 15 días consecutivos de trabajo antes de activar el proceso de rotación. (Los empleados pueden solicitar voluntariamente quedarse en la asignación temporal de trabajo durante más de quince días).
- 5.3 En otras situaciones que no sean de emergencia, la Compañía notificará al empleado, con una anticipación de por lo menos cuarenta y ocho (48) horas, que va a ser enviado a un trabajo temporario para que se pueda preparar para el viaje.
- 5.4 No será una condición de empleo que el empleado mantenga su propio teléfono o use su vehículo personal para conveniencia de la Compañía.
- 5.5 Los empleados, a los que la Compañía pida que usen sus propios automóviles para conveniencia de la Compañía, serán reembolsados por las millas recorridas utilizando la tarifa apropiada establecida por el IRS.

ARTÍCULO VI

ANTIGÜEDAD

- 6.1 La antigüedad se define como la duración del servicio continuo con la Compañía. La continuidad de servicio se considerará como interrumpida cuando: (1) un empleado es despedido por causa; (2) excepto como pueda ser modificado por la Sección 10.1(a)(3), un empleado termina su empleo voluntariamente o acepta voluntariamente una suspensión de su trabajo; (3) un empleado ha tenido su trabajo suspendido durante más de seis (6) meses consecutivos; o (4) un empleado ha violado las provisiones del Artículo VII, Sección 7.6.
- (a) Los nuevos empleados, dentro de la unidad de negociación colectiva, se considerarán como empleados en prueba hasta que hayan sido empleados y hayan trabajado actualmente dentro de la unidad durante más de seis (6) meses (1040 horas) en un período cualquiera de doce (12) meses consecutivos, y su antigüedad será ajustada en forma correspondiente. Cuando los empleados completen su período de prueba de seis (6) meses, la fecha de su antigüedad será ajustada, moviendo esa fecha hacia atrás seis (6) meses desde la fecha de término del período de prueba. Durante el período de prueba, la Compañía puede rebajar (degradar) la clasificación del empleado, suspender, disciplinar o terminar el empleo del empleado y tal acción no estará sujeta al procedimiento de queja del Sindicato.
 - (b) Cualquier empleado que entre en la clasificación de Aprendiz de Trepador, con un (1) año o menos de antigüedad, estará sujeto a un período de prueba de seis (6) meses en dicha clasificación. Durante el período de prueba, la Compañía puede degradar la clasificación del empleado, suspender, disciplinar o terminar el empleo del empleado y tal acción no estará sujeta al procedimiento de queja del Sindicato.
- 6.2 La Compañía entregará al Sindicato una lista de la antigüedad, incluyendo los salarios y ubicación del trabajo para cada área de un Capataz General, de todos los empleados cubiertos por este Convenio y deberá mantener al Sindicato informado acerca de todos los cambios o correcciones realizadas en dicha lista a intervalos de tres (3) meses, si así lo solicita el Sindicato.
- 6.3 La antigüedad se usará como la base para determinar beneficios tales como el derecho de transferencia, la protección contra la reducción o degradación de la clasificación y pérdida del trabajo, los seguros de hospital y de vida, etc.
- (a) Al determinar las calificaciones de un empleado para la aplicación del Artículo XII (Vacaciones) y del Artículo XVI (Planes de seguro de hospital y de vida de grupo), la antigüedad significará el tiempo en el empleo de Asplundh Tree Expert Co. que se califica bajo la Sección 6.1 como servicio continuo, junto con todo el tiempo acreditado como de antigüedad con Asplundh Tree Expert Co. o con cualquiera de sus afiliadas, si el empleado que recibe dicho crédito ha sido contratado por Asplundh Tree Expert Co. dentro de treinta (30) días de la fecha de terminación de su empleo con una de las compañías indicadas anteriormente. Esta determinación de antigüedad estará limitada a los artículos mencionados arriba.

- (b) Cuando la Compañía asume un contrato en un área donde el trabajo era ejecutado anteriormente por otro contratista con personal miembro de este Sindicato, se aplicará lo siguiente:
 - (1) La Compañía hará un esfuerzo de buena fe para retener el personal de limpieza de líneas y de control de vegetación que trabajaba anteriormente en el área. Esta retención estará basada en la antigüedad de los empleados. El Sindicato asistirá en este esfuerzo.
 - (2) La Compañía acuerda mantener los salarios anteriores para los miembros incumbentes del Sindicato en todas sus clasificaciones.
 - (3) Para fines de determinar el tiempo de vacaciones, la Compañía interpretará la antigüedad en el Sindicato como “duración de servicio”.
 - (4) Para fines de transferencias, degradaciones, promociones y pérdida del trabajo, se usará la antigüedad en la Compañía.
 - (5) La Compañía observará la provisión de antigüedad con el Sindicato para los empleados impactados que hayan sido contratados dentro de seis (6) meses después de haber asumido el contrato de poda de árboles.
- 6.4 La continuidad del servicio de un empleado no será interrumpida por una ausencia debida a cualquiera de las razones siguientes, y la antigüedad con la Compañía seguirá acumulándose durante el período de dicha ausencia:
- (a) Inducción, alistamiento o servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o servicio en la Marina Mercante, bajo cualquier acto del Congreso que requiera que el empleado tenga derecho a volver a ser empleado.
 - (b) Ausencia debida a asuntos del Sindicato que no requiera un permiso de ausencia.
 - (c) Ausencia por razón de haber recibido un permiso de ausencia sin pago. Las solicitudes para tales permisos se deben enviar por escrito a la oficina en Stockton.

ARTÍCULO VII

PERMISOS DE AUSENCIA DEL TRABAJO

- 7.1 Se otorgará un permiso de ausencia sin pago a los empleados regulares debido a razones urgentes y substanciales, siempre y cuando se puedan hacer arreglos adecuados para llevar a cabo el trabajo del empleado sin una interferencia indebida con la rutina normal de trabajo. No se otorgará un permiso de ausencia si el fin para el cual se solicita puede conducir a la renuncia del empleado.
- 7.2 Un permiso de ausencia comenzará e incluirá el primer día de trabajo en que el empleado esté ausente y terminará en el día de trabajo anterior al día en que el empleado retorne al trabajo. El empleado volverá a su trabajo al terminar su permiso de ausencia. Si durante un permiso de ausencia del trabajo de un empleado es necesario reducir el número de empleados, la restauración del empleado a un empleo activo dependerá de la aplicación del Artículo X.
- 7.3 Excepto si se indica lo contrario en este Convenio, la antigüedad de un empleado no se acumulará mientras él o ella esté con un permiso de ausencia sin pago. Sin embargo, el estado de un empleado como empleado regular no será afectado por un permiso de ausencia.
- 7.4 La Compañía deberá, si el Sindicato lo solicita, otorgar un permiso de ausencia sin pago de tres (3) años o menos a un empleado que haya sido nombrado o elegido a cualquier cargo o posición en el Sindicato y cuyos servicios sean requeridos por el Sindicato.
- 7.5 Se otorgará un permiso de ausencia, bajo las condiciones anteriores, a un empleado que ingrese en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos siempre y cuando, sin embargo, que tal permiso de ausencia y reemplazo de dicho empleado esté sujeto a los términos de cualquier acto del Congreso que requiera el reemplazo.
- 7.6 Si un empleado falla en retornar inmediatamente a su trabajo en la fecha de expiración de su permiso de ausencia, o si acepta otro empleo mientras está ausente, o si él solicita beneficios de desempleo mientras está ausente, él perderá su permiso de ausencia y su empleo con la Compañía será terminado.
- (a) Si cualquier empleado solicita compensación por desempleo en cualquier momento, que no sea por pérdida o suspensión de su trabajo, su empleo con la Compañía será terminado.
- 7.7 Cualquier empleado que tenga que ausentarse de su trabajo debido a una muerte en su familia inmediata será excusado, sin pérdida de su pago normal, durante un tiempo razonable que no exceda de tres (3) días, para poder hacer los arreglos necesarios y asistir al funeral del familiar. La “familia inmediata”, como se indica en este párrafo, significa el padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, esposo, esposa, abuela, abuelo y suegro o suegra. La verificación de tal parentesco podrá ser requerida, bajo notificación previa, por la Compañía.

ARTÍCULO VIII JORNALES

8.1 Los jornales a ser pagados a los empleados de la Compañía, cubiertos por este Convenio, serán como sigue:

PODADORES DE ÁRBOLES DE SAN JOAQUIN / (INCLUYENDO SMUD) / NORTH COAST

<u>Capataz de trabajo</u>	<u>8/1/01</u>	<u>8/4/02</u>	<u>8/3/03</u>	<u>8/1/04</u>
1 año	17.30			
6 meses	16.03			
Inicial	15.76			
<u>Trepador</u>	15.55			
<u>Aprendiz de Trepador</u>				
18 meses	14.65			
12 meses	13.91			
6 meses	13.08			
Inicial	11.43			
<u>Ayudante de tierra</u>				
6 meses	10.66			
Inicial	9.95			

Índice de Costo de Empleo más reciente de junio para jornales 8/4/02, 8/3/03, 8/1/04.

PODADORES DE ÁRBOLES DE NORTH VALLEY

<u>Capataz de trabajo</u>	<u>4/1/01</u>	<u>6/2/02</u>	<u>6/1/03</u>	<u>5/30/04</u>
1 año	17.31	17.97		
Inicial	15.78	16.38		
<u>Trepador</u>	15.59	16.18		
<u>Aprendiz de Trepador</u>				
12 meses	13.89	14.42		
Inicial	11.32	11.75		
<u>Ayudante de tierra</u>				
6 meses	10.60	11.00		
Inicial	8.83	9.17		

Índice de Costo de Empleo de junio anterior para jornales 6/1/03, 5/30/04.

PODADORES DE ÁRBOLES DE LA SIERRA

<u>Capataz de trabajo</u>	<u>6/1/01</u>	<u>6/2/02</u>	<u>6/1/03</u>	<u>5/30/04</u>
1 año	17.22	17.87		
Inicial	15.69	16.29		
<u>Trepador</u>	15.50	16.09		
<u>Aprendiz de Trepador</u>				
12 meses	13.81	14.33		
Inicial	11.25	11.68		
<u>Ayudante de tierra</u>				
6 meses	10.74	11.15		
Inicial	8.78	9.11		

Índice de Costo de Empleo de junio anterior para jornales 6/1/03, 5/30/04.

PODADORES DE ÁRBOLES DE GOLDEN GATE / MISSION TRAIL

<u>Capataz de trabajo</u>	<u>11/1/01</u>	<u>11/3/02</u>	<u>11/2/03</u>	<u>10/31/04</u>
1 año	18.03			
6 meses	16.71			
Inicial	16.43			
<u>Trepador</u>	16.22			
<u>Aprendiz de Trepador</u>				
18 meses	15.29			
12 meses	14.49			
6 meses	13.62			
Inicial	11.92			
<u>Ayudante de tierra</u>				
6 meses	11.12			
Inicial	10.40			

Índice de Costo de Empleo más reciente de junio para jornales 11/3/02, 11/2/03, 10/31/04.

* Los trabajadores de líneas de transmisión serán pagados los jornales contractuales establecidos para los que trabajan con líneas de distribución en el área.

TÉCNICO DE CONTROL DE VEGETACIÓN (VC) (SUJETO A TRABAJO DE POSTES)

	<u>6/2/02</u>	<u>6/1/03</u>	<u>5/30/04</u>
Aprendiz I de VC	9.67	9.96	10.26
Aprendiz II de VC	10.78	11.10	11.43
Aprendiz III de VC	11.89	12.25	12.62

Un Aprendiz I de vegetación es un empleado recientemente contratado sin ninguna experiencia previa en este tipo de trabajo. Habrá una progresión de salario automática a los seis (6) meses para cada nivel de Aprendiz, hasta incluir la clasificación de Técnico de Vegetación. Cualquier suspensión en la progresión del Aprendiz estará sujeta a revisión por el Comité Conjunto de Aprendizaje. La Compañía pagará por todas las pruebas relacionadas, por el tiempo sin trabajar y por el costo del licenciamiento con respecto a estas clasificaciones. Todos los empleados incumbentes serán puestos en la clasificación de “Técnico de Vegetación” cuando hayan completado su certificación y preinspección. En ningún caso, un empleado incumbente sufrirá una rebaja de salario ni perderá tiempo de trabajo en su progresión corriente

	<u>6/2/02</u>	<u>6/1/03</u>	<u>5/30/04</u>
Técnico de VC	14.00	15.00	15.50

Los arreglos de viático, más allá de las provisiones contractuales, serán negociados caso por caso.

El Sindicato establecerá un “plan de pago de separación” para todos los empleados de una unidad de negociación colectiva, que será mantenido en cuentas individuales de los empleados y sólo será pagado a los empleados cuando se separen de la Compañía. La Compañía contribuirá el dos (2) por ciento del pago de cada hora trabajada por el empleado para financiar el “plan de pago de separación”. A partir del 5 de enero de 2003, la Compañía contribuirá el tres (3) por ciento del pago de cada hora trabajada por el empleado para financiar el “plan de pago de separación”.

Patrullero: Los empleados pueden solicitar, por escrito, ser promovidos a la clasificación de Patrullero. Se tomará en consideración la antigüedad y la experiencia para la promoción a Patrullero. El empleado debe aceptar la clasificación de Patrullero con el mismo salario que él o ella esté recibiendo entonces con los aumentos de progresión, al igual que en la otra clasificación. La Compañía se reserva el derecho de retornar el empleado a su clasificación anterior por cualquier razón y en cualquier momento. El salario y los beneficios no serán afectados por esa decisión.

Capataz de Trabajo: Es un empleado que está a cargo de un grupo de no más de cinco hombres, incluyéndose él mismo, que trabajen en el control de la vegetación alrededor de las líneas eléctricas. (En la aplicación del Artículo IX, la Compañía no necesita considerar la aplicación para promoción a esta clasificación de cualquier empleado que tenga menos de un año de experiencia en la clasificación de Trepador).

Clasificación de Capataz Maestro – Recibirá un aumento de salario de cinco por ciento (5%), cuando lo permita el contrato con el cliente, si tiene las calificaciones siguientes:

- Arborista certificado por ISA
- Cinco años de experiencia mínima como Capataz
- Seguridad aceptable
- Buena asistencia al trabajo
- Habilidad con el adiestramiento
- Cuidado y conocimientos de los equipos
- Conocimiento de CPR y de primeros auxilios

- 8.2 Todos los empleados serán asignados un salario por hora de trabajo y serán pagados los viernes por el período que terminó el sábado anterior; siempre y cuando la información de nómina requerida llegue a la oficina no más tarde que el lunes que sigue al cierre del período de nómina.
- 8.3 Cuando un empleado es asignado temporalmente a un trabajo en una clasificación más alta que su clasificación normal, durante ocho (8) horas o más en el día, él deberá ser pagado no menos que el salario mínimo establecido para esa clasificación por todo el tiempo trabajado en la clasificación asignada.
- 8.4 Cuando se contraten trepadores, se deberá dar consideración a su experiencia anterior en un trabajo similar al cubierto por este Convenio, y deberán ser acreditados con un valor equivalente de esa experiencia en el programa de salario de los trepadores, como sea determinado por la Compañía.
- 8.5 La Compañía y el Sindicato podrán acordar la creación de clasificaciones adicionales y/o la revisión de las clasificaciones existentes y de los salarios correspondientes durante el término de este Convenio. Cuando la Compañía y el Sindicato lleguen a un acuerdo para el salario de la nueva clasificación y/o de la clasificación revisada, dicho salario será retroactivo hasta la fecha cuando se estableció por primera vez la clasificación o cuando fue revisada.
- 8.6 La Compañía espera que, en cada paso del aprendizaje, un empleado lleve a cabo ciertas tareas necesarias para avanzar. La Compañía evaluará, registrará y documentará el rendimiento en el trabajo del empleado. El empleado debe también completar con éxito cualquier examen escrito relacionado con cada paso del aprendizaje. El empleado deberá ser avanzado en su aprendizaje una vez que haya completado con éxito todos los requisitos asociados (tiempo en la posición, rendimiento, conducción de vehículos y pruebas). Cualquier paro en la progresión de un aprendiz estará sujeto a la revisión y a una posible modificación por el Comité Conjunto de Aprendizaje (JAC son las siglas en inglés). (JAC tiene un número igual de representantes de la Compañía y del Sindicato).

Para los fines de progresión de salario en una clasificación temporal, el tiempo trabajado por un empleado en una clasificación diferente de su clasificación normal será también acumulado en dicha clasificación temporal. La acumulación del tiempo trabajado en una clasificación temporal será en intervalos no menores de cinco (5) días.

La progresión de salario de un empleado que esté ausente con un permiso de ausencia sin pago, será demorada un período de tiempo equivalente al tiempo que esté ausente del trabajo.

ARTÍCULO IX PROMOCIÓN Y TRANSFERENCIA

- 9.1 Los empleados pueden solicitar por escrito ser promovidos a la clasificación de Capataz de Trabajo o ser transferidos a un nuevo lugar de trabajo dentro de su presente clasificación, enviando la solicitud a la oficina de Stockton de la Compañía. Cuando esté vacante algún puesto que no sea temporario, la Compañía considerará primero, antes de llenar dicho puesto, las solicitudes recibidas y, si las calificaciones son suficientes, dará preferencia al empleado con más antigüedad.
- (a) La Compañía considerará las aplicaciones a promociones y transferencias para llenar puestos vacantes basándose en la antigüedad, habilidad y calificaciones del empleado. Para poder determinar la antigüedad relativa de las personas que apliquen a un cargo vacante, o para determinar su validez para un cargo o puesto en particular, queda acordado que la Compañía sólo considerará las aplicaciones recibidas hasta el momento en que ocurra esa vacante. Si no hay ninguna aplicación de un empleado calificado en el archivo cuando ocurra la vacante, la Compañía podrá llenar la vacante como lo estipula la Sección 9.3.
- 9.2 Las solicitudes de promociones y transferencias expirarán al fin de seis (6) meses desde que fueron recibidas por la Compañía, a menos que la Compañía haya recibido, dentro de dicho período de seis (6) meses, una solicitud de extensión.
- 9.3 La Compañía puede promover a un empleado de una clasificación más baja, o transferir un empleado en la misma clasificación, si el cargo no ha sido llenado bajo la Sección 9.1.
- 9.4 Cuando ocurre una vacante temporal en cualquier clasificación de trabajo, la Compañía puede llenar el puesto por nombramiento. La Compañía llenará esa vacante con el empleado calificado de más antigüedad, en la siguiente clasificación más baja dentro del lugar de trabajo. Las vacantes temporales son las vacantes causadas por la ausencia de un empleado debido a una lesión sufrida en el trabajo, un permiso de ausencia, vacaciones o enfermedad, y los puestos adicionales contemplados por la Compañía serán de una duración de noventa (90) días o menos.
- 9.5 Cuando la Compañía establece un nuevo lugar de trabajo o nuevos grupos de trabajo, los empleados en esa división geográfica serán notificados con suficiente tiempo de anticipación para permitirles enviar una solicitud de promoción o transferencia al nuevo lugar o grupo de trabajo.
- 9.6 Los empleados que acepten una promoción a un nuevo lugar de trabajo, ubicado a más de 60 millas de su lugar presente de trabajo, no recibirán pagos de subsistencia. Su nuevo lugar de trabajo se convertirá en su lugar de trabajo permanente. El empleado indicará por escrito que entiende que la aceptación de la promoción lo coloca en un nuevo lugar de trabajo, sin derecho al reembolso de gastos.

ARTÍCULO X DEGRADACIÓN Y PÉRDIDA DEL TRABAJO

10.1 En el caso de una reducción en el número de empleados, o de una reducción permanente de las operaciones, los empleados sufrirán una degradación de sus clasificaciones, o perderán su trabajo en un orden inverso basado en su antigüedad con la Compañía en el área cubierta por este Convenio, donde estén trabajando en el momento en que se anuncie la reducción. Sin embargo, cualquier empleado que desplace a otro empleado en una clasificación más baja deberá ser capaz de hacer el trabajo de esa clasificación.

(a) Un empleado será degradado o desplazado bajo las reglas siguientes:

- (1) Ningún empleado puede desplazar a otro empleado que tenga una antigüedad con la Compañía que sea igual o mayor que su propia antigüedad.
- (2) Un empleado deberá tener el derecho de desplazar a ese empleado en su propia clasificación en el punto de congregación más cercano a su propio, dentro de la División actual de PG&E si fuera aplicable, o dentro de la división aplicable del cliente respectivo, como se indique en el Artículo 1.1, que tenga la menor antigüedad en la Compañía, o él podrá aceptar una degradación a una clasificación más baja aplicando el procedimiento anterior a la clasificación a la cual está siendo degradado.
- (3) Si el desplazamiento anterior, dentro de su propia clasificación o dentro de otra clasificación, no es posible o si el empleado no desea la degradación, él recibirá la opción de desplazarse en su propia clasificación en el punto de congregación más cercano siguiente, y así sucesivamente hasta que ocurra una elección o el empleado haya usado todas sus posibilidades.

Si se requiere que un empleado sea desplazado fuera de su división actual, él podrá decidir aceptar una suspensión de su trabajo voluntariamente. Durante este período de suspensión, el empleado mantendrá la antigüedad que haya acumulado, pero no acumulará más antigüedad mientras esté en el estado de suspensión del trabajo.

Si un empleado es retornado a su trabajo dentro de seis (6) meses, su fecha de antigüedad deberá ser ajustada para reflejar el período de tiempo durante el cual no trabajó. Si el empleado rehusa desplazarse dentro de su presente división, él será despedido y perderá toda su antigüedad.

- (4) Si no existe una posición a la cual la Compañía puede degradar un empleado bajo esta Sección, o si el empleado no acepta un desplazamiento bajo esta Sección, él perderá su empleo.
- (5) Un empleado que ha sido degradado o desplazado bajo esta Sección deberá tener un derecho acelerado a retornar a esa clasificación de la cual fue degradado y/o al punto de congregación de donde fue desplazado.

- (6) Un empleado despedido bajo las provisiones de esta Sección deberá, dentro de seis (6) meses de la fecha de su despido, tener derechos preferenciales de recontractación, dependiendo de su antigüedad con la Compañía, para retornar a un trabajo con la Compañía antes de que nuevos empleados sean contratados para llenar esas vacantes. El empleado será responsable de mantener informada a la Compañía acerca de su dirección y número correcto de teléfono, a través del cual pueda ser llamado.
- (b) Un empleado de supervisión, que no era miembro de una unidad de negociación colectiva en el momento de su degradación, tendrá el derecho de ser degradado o desplazado dentro de la unidad, de acuerdo con las provisiones de este Artículo.
- 10.2 La Compañía proveerá la notificación de una posible reducción de empleos con la mayor anticipación posible.
- 10.3 Si en la aplicación de las provisiones de este Artículo, un empleado en una clasificación que en la línea normal de progresión es más alta que una clasificación de Aprendiz, podrá efectuar un desplazamiento dentro de dicha clasificación, pero el empleado no tomará esa clasificación de Aprendiz, sino que recibirá el salario de la clasificación más alta siguiente.

ARTÍCULO XI DÍAS FERIADOS

- 11.1 Los empleados con seis (6) meses de antigüedad que han satisfecho los requisitos de asistencia al trabajo (vea abajo), tendrán derecho a recibir pago por los siguientes días feriados cuando ellos caigan en un día de trabajo normal:

Día de Año Nuevo (1° de enero)
Día de Recordación (Memorial Day) (Último lunes en mayo)
Día de la Independencia (4 de julio)
Día del Trabajo (Labor Day) (Primer lunes en septiembre)
Día de Acción de Gracias (Thanksgiving Day) (Cuarto jueves en noviembre)
El viernes después del día de acción de gracias
Día de Navidad (Christmas Day) (25 de diciembre)

El requisito de asistencia al trabajo se define como un empleado que trabaje todos los días que esté programado a trabajar durante la semana en que caiga cada día feriado, incluyendo el día de trabajo anterior y el día de trabajo posterior a cada día feriado.

Un empleado puede ser excusado del requisito de trabajo si dicho empleado habla con su Supervisor por lo menos noventa (90) minutos antes del día de trabajo programado y tiene una excusa verificada de su médico cuando retorne al trabajo. Si el empleado trata de comunicarse con su Supervisor y no puede, él o ella deberá comunicarse con la oficina en Stockton, sujeto a las condiciones anteriores.

- 11.2 Cuando cualquiera de los días feriados caiga en un domingo, se observará el lunes siguiente como el día feriado.

- 11.3 Cuando cualquiera de los días feriados caiga en un sábado, se observará otro día acordado como el día feriado.
- 11.4 No obstante la Sección 11.1, los empleados podrán tener que trabajar en los días feriados indicados arriba que caigan en sus días normales de trabajo. En ese caso, el empleado será compensado recibiendo un pago de una vez y media (1-1/2Xs) su salario normal por todo el tiempo trabajado en esos días.

ARTÍCULO XII VACACIONES / PTO

- 12.1 Todos los empleados que hayan completado un (1) año de servicio continuo con la Compañía tendrán derecho a cinco (5) días de vacaciones (40 horas). Todos los empleados que hayan completado tres (3) años de servicio continuo con la Compañía tendrán derecho a recibir diez (10) días de vacaciones (80 horas). Todos los empleados que hayan completado diez (10) años de servicio continuo con la Compañía tendrán derecho a recibir quince (15) días de vacaciones (120 horas). El servicio con la Compañía, para fines de vacaciones, será considerado como que ha comenzado en la fecha aniversario de empleo. Para calificar para recibir todas las vacaciones posibles, el empleado debe haber trabajado actualmente un mínimo de mil seiscientas (1600) horas en el año aniversario del empleado

Un empleado que haya trabajado actualmente por lo menos ochocientas (800) horas en el año aniversario del empleado, pero que no trabajó actualmente las mil seiscientas (1600) horas durante ese período, tendrá derecho a recibir una proporción igual de vacaciones.

- 12.2 Un empleado será permitido tener tres (3) ausencias excusadas por año, a ser tomadas un (1) día a la vez en casos de emergencias. Un empleado podrá decidir usar un día de vacaciones para compensar haber tomado un día de emergencia. En cualquier caso, el empleado deberá notificar a su Supervisor antes del día programado de trabajo. Si no puede comunicarse con su Supervisor, el empleado deberá notificar a la oficina de Stockton con no menos de noventa (90) días de anticipación al comienzo del día programado de trabajo. Para las provisiones de este Artículo, ningún empleado tendrá que proporcionar una excusa de su médico.
- 12.3 Si un día feriado cae en un día de semana durante las vacaciones de un empleado, tal empleado tendrá derecho a un día adicional de vacaciones.
- 12.4 Las vacaciones se deben programar con el supervisor inmediato del empleado. Las vacaciones no se acumulan de año a año, sino que se deben tomar en el año en que se ganan. En el caso de un conflicto sobre la programación de los períodos de vacaciones de empleados, la antigüedad será el factor determinante.
- 12.5 Los empleados podrán seleccionar su tiempo de vacaciones basándose en su antigüedad. Si lo puede hacer sin interferir con el trabajo en progreso, la Compañía deberá permitir las vacaciones en cualquier tiempo en el año.
- 12.6 En el caso de que un empleado que tenga derecho a vacaciones deje de trabajar para la Compañía antes de tomar esas vacaciones, el empleado podrá recibir pago por todas sus vacaciones ganadas

- si notifica a la Compañía por escrito de su intención de renunciar al trabajo con cinco (5) días de anticipación. Los empleados terminados tendrán derecho al pago de todas sus vacaciones ganadas y están exentos de esta provisión.
- 12.7 Los empleados de Asplundh que trabajen en San Joaquin recibirán tiempo libre con pago (conocido como PTO) basándose en lo siguiente:
- (a) En el primer año, hasta un máximo de trece (13) días. Un empleado será acreditado con ocho y dos tercios ($8\frac{2}{3}$) horas por mes por cada mes de servicio, de acuerdo con el Párrafo 12.4, excepto que dicho empleado no puede tomar ningún tiempo acreditado durante un período de prueba de su empleo, y sólo podrá usar un máximo de la mitad ($\frac{1}{2}$) de su crédito hasta después de un (1) año de servicio.
 - (b) Desde el segundo año hasta el noveno año, hasta un máximo de diecinueve (19) días. Un empleado será acreditado con doce y dos tercios ($12\frac{2}{3}$) horas por mes por cada mes de servicio, de acuerdo con el Párrafo 12.4.
 - (c) A partir de los diez años de servicio, el empleado podrá acumular hasta veinticinco (25) días. Un empleado será acreditado con 16.7 horas por mes por cada mes de servicio, de acuerdo con el Párrafo 12.4.
- 12.8 Los empleados podrán usar sus días de tiempo libre con pago por cualquier razón (personal, vacaciones, días feriados, días que no sean de trabajo, etc.) basándose en su antigüedad. Si se puede hacer sin interferir con el trabajo en progreso, excepto como se estipula en la Sección 12.7 (a) de arriba, y siempre que sean programados con anticipación. No se permitirán días parciales. Los empleados deben usar su tiempo PTO para compensarse ellos mismos por los días que no sean de trabajo, como se describe en la Sección 11.1, si tales días caen en la semana básica de trabajo.
- 12.9 Los empleados que tienen un año o más de antigüedad pueden recibir dinero en efectivo en cualquier momento por los créditos de PTO que hayan acumulado sobre cinco (5) años. Un empleado podrá no tomar su PTO de un año y añadirlo al PTO de su segundo año. Ningún empleado podrá acumular más de dos años de PTO de una vez. En caso de la terminación voluntaria del empleo, un empleado recibirá pago por todos los créditos de PTO no usados que haya acumulado hasta el fin del último mes trabajado. La Compañía no tiene que pagar por PTO si el empleado fue despedido por causa.
- 12.10 El requisito de asistencia al trabajo se define como un empleado que trabaje cada día que dicho empleado esté programado para trabajar en la semana básica de trabajo. La única excepción a la semana básica de trabajo de cinco días será: Días ausentes con pago, permisos de ausencia de menos de una semana obtenidos para una semana con anticipación, tiempo perdido de menos de una semana para la conveniencia de la Compañía, o tiempo de enfermedad con un certificado médico que pueda y sea tomado como tiempo ausente con pago (PTO) si el empleado tiene suficiente créditos. Si un empleado, que no tiene PTO pero tiene una excusa capaz de ser verificada de un médico se enferma (sin exceder más de treinta (30) días), él o ella no perderá su PTO durante ese período de enfermedad. Sólo se puede ganar un mes de PTO, aún si la enfermedad se extiende hasta el segundo mes. Esto solo se permite una vez en un año calendario.

- 12.11 El PTO se registrará en el registro de asistencia al trabajo de la Compañía. Los registros de asistencia serán inspeccionados si lo solicita el empleado. La Compañía acuerda proveer una verificación escrita de las acumulaciones de PTO de un empleado mensualmente.
- 12.12 Un empleado, después de completar un año de servicio continuo sin accidentes o ausencias inexcusables en los tres meses anteriores, no tendrá que proveer un certificado médico para usar PTO para un día de ausencia.

El empleado debe tener la cantidad necesaria de PTO en reserva, dar una notificación con por lo menos una hora de anticipación de su ausencia y tener un Certificado corriente de Primeros Auxilios y CPR.

Este uso de PTO sólo se puede hacer una vez durante el período definido de tres meses.

El período definido de tres meses estará basado en un plan calendario estándar, o sea, de enero a marzo, de abril a junio, de julio a septiembre y de octubre a diciembre.

Cuando un empleado termina un año de empleo y satisface los requisitos anteriores, él o ella será elegible para este beneficio cuando comience el siguiente período definido de tres meses.

ARTÍCULO XIII SEGURIDAD

- 13.1 La Compañía y el Sindicato reconocen que existe un interés común en la seguridad en el trabajo y acuerdan cooperar en el desarrollo y promoción de este interés común.
- 13.2 La Compañía se reserva el derecho de emitir reglas razonables de seguridad para los empleados e insistir en la observación de dichas reglas. Una copia de estas reglas será suministrada al Sindicato.
- 13.3 La Compañía llevará a cabo reuniones de primeros auxilios de seguridad para todos los empleados por lo menos una vez al mes. Las reuniones se efectuarán en lugares predeterminados durante las horas normales de trabajo y no deberán tener menos de media (1/2) hora de duración.

Cada grupo de trabajadores tendrá reuniones diarias en el trabajo con el fin de describir los métodos seguros y apropiados de llevar a cabo el trabajo del día.

Todos los camiones deberán estar equipados con un juego de primeros auxilios que debe estar siempre lleno de los artículos necesarios.

- 13.4 A solicitud del Sindicato, la Compañía se deberá reunir con el Sindicato en las horas y lugares que sean acordados mutuamente. En esas reuniones, el Sindicato podrá presentar sugerencias a la Compañía acerca de las revisiones y el cumplimiento de las reglas de seguridad.

- 13.5 Las Órdenes de Seguridad del Estado de California se aplicarán cuando los empleados trabajen cerca de líneas eléctricas activas.
- 13.6 La Compañía deberá informar al Sindicato acerca de cualquier lesión industrial que haya sido reportada a la Compañía, donde el lesionado haya perdido tiempo de trabajo. Esta notificación deberá ser entregada al Sindicato al mismo tiempo que la Compañía reporte el accidente a la compañía de seguros de compensación a los trabajadores (Workmen's Compensation). En el caso de que la Compañía tenga su propio seguro para fines de Workmen's Compensation, entonces el Sindicato será notificado dentro de cinco (5) días después de que la lesión haya sido reportada a la Compañía.
- 13.7 Si se lastimó en el trabajo y ha sido declarado por un médico como incapaz de trabajar, el empleado deberá recibir el pago de un día completo de trabajo por el día en que se lesionó.

ARTÍCULO XIV MISCELÁNEO

- 14.1 Los empleados pueden hacer trabajos privados de poda de árboles con sus propios equipos durante las horas que no sean de trabajo con la Compañía.. Los empleados no pueden solicitar trabajo privado en el tiempo de la Compañía. El empleado deberá notificar a su supervisor inmediato antes de hacer algún trabajo privado.
- 14.2 La Compañía deberá proveer todas las herramientas y equipos necesarios. Los empleados serán responsables de tomar cuidado de las herramientas y equipos si la Compañía provee un lugar seguro para guardarlos. Los empleados podrán tener que pagar por las herramientas dañadas o perdidas debido a negligencia o mal cuidado.
- 14.3 Cuando se asignen dos capataces permanentemente a un camión, el capataz con menor antigüedad en ese punto de congregación recibirá el salario de un "Top Climber" (Trepador experto) por el tiempo trabajado. Este empleado podrá usar un día de vacaciones.
- 14.4 Si la salud o la capacidad física de un empleado se deteriora hasta el punto que no pueda efectuar el trabajo requerido de su clasificación, la Compañía le proveerá un trabajo menos fuerte a ese empleado, cuando exista tal trabajo, que esté dentro de su capacidad física y por el cual el empleado será compensado de acuerdo con el salario establecido para ese tipo de trabajo.
- 14.5 La Compañía pagará por el hielo usado en los enfriadores de bebidas en todos los camiones.
- 14.6 Los empleados deben asistir, en su propio tiempo, a clases de primeros auxilios y resucitación cardiopulmonar (CPR). Los empleados deben obtener y mantener corriente una tarjeta o certificado de haber completado esas clases. La Compañía pagará por los materiales utilizados en las clases de primeros auxilios y CPR, después que el empleado haya completado las clases y provea un recibo por el costo del material que haya tenido que comprar. La Compañía y el Sindicato cooperarán en asistir estos empleados con el programa.

- 14.7 Los empleados deberán reportar al trabajo vestidos con ropas apropiadas para ejecutar sus trabajos, con una apariencia limpia y buena.
- 14.8 Durante emergencias declaradas, podrán venir trabajadores externos a las propiedades de PG&E por un período de tiempo que no exceda de noventa (90) días calendarios consecutivos. Estos trabajadores, que no sean del Sindicato, estarán sujetos a los términos de este Convenio. La Compañía suministrará una lista de los nombres de estos empleados temporarios cada quince (15) días durante emergencias declaradas.

Los trabajadores incumbentes del Sindicato tienen derecho a ser asignados el sobretiempo óptimo durante este período.

- 14.9 La Compañía acuerda asumir todos los costos razonables para adquirir y mantener licencias comerciales de la Clase B. Todos los aprendices de trepador, trepadores y capataces tendrán que mantener una licencia comercial de la Clase B. Cuando sea necesario, los empleados recibirán tiempo sin trabajar, pagado por la Compañía, para fines de obtener y mantener la licencia. El tiempo provisto para este fin estará limitado a no más de una jornada de trabajo durante un período de veinte (20) meses. La Compañía suministrará camiones para los exámenes. Las partes acuerdan negociar las provisiones, en una base de caso por caso, para los empleados que no puedan mantener una licencia de la Clase B debido a razones legítimas fuera de su control.

Si se revoca o suspende la licencia a un empleado por cualquier razón, dicho empleado deberá notificar a la Compañía inmediatamente.

ARTÍCULO XV PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS

- 15.1 Una queja se define aquí como una reclamación de que alguna de las provisiones específicas de este Convenio ha sido violada. No se considerará una queja a menos que sea presentada dentro de quince (15) días hábiles de la ocurrencia alegada o de la fecha en que el empleado o el Sindicato deben razonablemente haberse dado cuenta del incidente que es la base de la queja. Las quejas serán consideradas y ajustadas por conferencia de la manera siguiente:
- (a) Conferencia entre el empleado envuelto, el delegado sindical y el supervisor inmediato del empleado;
 - (b) Cualquier disputa o queja que no sea ajustada en el paso (a) anterior dentro de cinco (5) días hábiles, deberá ser puesta por escrito y pasada al representante de negocios del Sindicato y al Capataz General para su evaluación;
 - (c) En el caso de que el asunto no sea ajustado de acuerdo con las provisiones del paso (b) anterior dentro de cinco (5) días hábiles, será referida por escrito al Administrador de Negocios del Sindicato y al Gerente Regional de la Compañía dentro de tres (3) días hábiles;
 - (d) La reunión establecida en el paso (c) anterior deberá tener lugar dentro de treinta (30) días de la presentación por el Sindicato del asunto en cuestión;

- (e) Si las partes no llegan a un acuerdo mutuamente satisfactorio sobre el problema en controversia, como se establece en el paso (d) anterior, dentro de un período de diez (10) días, cada parte podrá demandar un proceso de arbitraje notificando por escrito a la otra;
- (f) Cualquier queja no procesada de acuerdo con los límites de tiempo establecidos para el procedimiento, será considerada como terminada sin parcialidad;
- (g) Bajo solicitud por escrito y consentimiento mutuo de las partes, los límites de tiempo de cualquier paso pueden ser extendidos.

15.2 El Árbitro será seleccionado a través del Servicio Federal de Mediación y Conciliación, de acuerdo con las reglas de dicho Servicio. El Servicio Federal de Mediación y Conciliación deberá presentar una lista de por lo menos siete (7) nombres. Se seleccionará un nombre de la lista que sea aceptable a ambas partes. El costo del Árbitro será pagado en cantidades iguales por ambas partes. Cada parte deberá cubrir el costo de sus propios testigos. El Árbitro deberá, sin demora, oír la evidencia y presentar su decisión por escrito, la que será final y de cumplimiento obligatorio para ambas partes.

El Árbitro no tendrá el derecho de añadir, substraer, alterar, enmendar o modificar cualquiera de los términos de este Convenio.

ARTÍCULO XVI SALUD Y BIENESTAR

16.1 La Compañía acuerda proveer beneficios de seguro médico HMO de Principal o Health Net a todos los empleados que no estén en período de prueba. La Compañía también acuerda proveer un seguro dental, de visión, de vida y un beneficio de ingresos semanales como se describe en el Documento de Exhibición A. A partir del 5 de enero de 2003, los empleados tendrán las siguientes contribuciones mensuales deducidas de su pago para los seguros de Principal, Health Net y Kaiser:

Empleado: \$10.00

Cónyuge: \$10.00

Dependiente: \$ 5.00

La contribución máxima de un empleado está limitada a \$25.00.

La Compañía tendrá el derecho de cambiar los planes médicos de sus empleados a Principal, Health Net, Kaiser o LINECO una vez durante el año calendario, durante el período de renovación de beneficios. La Compañía asegurará que no ocurra ningún lapso de cobertura para el empleado, su cónyuge y dependientes por razón de tales cambios. La Compañía acuerda notificar al Sindicato, con una anticipación no menor de treinta (30) días, antes de hacer estos cambios. Si la Compañía selecciona a LINECO, la Compañía pagará el costo total de la prima apropiada.

ARTÍCULO XVII SERVICIO EN UN JURADO

- 17.1 Cualquier empleado que sea llamado a servir en un jurado deberá recibir permiso para estar ausente por un período máximo de dos (2) semanas, con la Compañía pagando la diferencia entre la cantidad pagada por la corte y el salario básico del empleado.

ARTÍCULO XVIII TÉRMINO

- 18.1 Este Convenio entrará en vigor el 1° de enero del año 2002 y continuará en vigor y efecto hasta la medianoche del 1° de enero del año 2005, continuando también en vigor de año a año a menos que una de las partes le envíe a la otra una notificación escrita de su deseo de terminar el Convenio con sesenta (60) días de anticipación antes del fin del término entonces corriente.

La Compañía y el Sindicato acuerdan reunirse y negociar cualquier cambio posible en los paquetes de beneficios durante el último trimestre de cada año.

Bajo notificación por la Compañía, las partes acuerdan abrir el Convenio con el único fin de negociar acuerdos de proyectos para permanecer competitivos y mantener la seguridad del empleo de los empleados de la unidad de negociación colectiva.

- 18.2 Si cualquiera de las partes desea enmendar este Convenio, deberá notificar a la otra parte sesenta (60) días antes del fin del término corriente, en cuyo caso las partes comenzarán las negociaciones de cualquier enmienda propuesta tan pronto como sea práctico hacerlo después de haber dado tal notificación. La falla de las partes en llegar a un acuerdo sobre un enmienda propuesta no causará la terminación de este Convenio, a menos que una de las partes haya dado la notificación de terminación como se estipula en la Sección 18.1.
- 18.3 Cualquier provisión de este Convenio que pueda estar en conflicto con cualquier ley federal o estatal, regla u orden ejecutiva, deberá ser suspendida y considerarse como inoperativa hasta el punto en que deje de existir tal conflicto.
- 18.4 No obstante las provisiones de la Sección 18.1, cada parte podrá terminar este Convenio en el caso de que la otra viole sus obligaciones, como se estipula en la Sección 1.3 de este Convenio.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han firmado este Convenio en la fecha y año indicados anteriormente, actuando en nombre de sus superiores debidamente autorizados.

ASPLUNDH TREE EXPERT CO.

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

George E. Graham
Vicepresidente ejecutivo

Perry Zimmerman
Gerente de Negocios

Mike English

E.L. Mallory

 Raymond S. Thomas

Representante Principal de Negocios

**DOCUMENTO DE EXHIBICIÓN “A”
RESUMEN DE LOS BENEFICIOS**

SEGURO MÉDICO-HMO

Compañía de seguros	HEALTH NET
Beneficio máximo de toda la vida	Ilimitado
Coseguro	100% - copagos solamente
Servicios de médicos	\$15 copago
Tarjeta de recetas (RX)	\$10/\$15/\$35
Hospitalización	
Co-pago/paciente no ingresado	100% / No hay cargo
Co-pago/paciente ingresado	\$250 copago por admisión / \$500 por año máximo
Máxima cantidad “fuera de bolsillo”	
Empleado	\$1500
Familia	\$3000 (familia de 2 personas) \$4500 (3 o más)
Enfermedades mentales y nerviosas	
Paciente no ingresado	\$30 copago; 20 visitas por año
Paciente ingresado	\$250 copago – Máximo de 30 días por año
Cuidados quiroprácticos	No están cubiertos
Cuidados de sala de emergencia	\$35 copago

SEGURO MÉDICO - PPO

Compañía de seguros	PRINCIPAL MUTUAL
Beneficio máximo de toda la vida	\$5,000,000
Cantidad deducible	\$500 por una persona (no se aplica a visitas a consultorios médicos y medicinas de receta) \$1,500 por la familia (no se aplica a visitas a consultorios médicos y medicinas de receta)

Coseguro	80% PPO / 70% de UCR No-PPO
Servicios de médicos	\$15 copago PPO / \$30+30% No-PPO
Tarjeta de recetas (RX)	\$7/\$15/\$30

Máxima cantidad “fuera de bolsillo”

Empleado	\$1500
Familia	\$3000 (familia de 2 personas) \$4,500 (3 o más)

Enfermedades mentales y nerviosas

Paciente no ingresado	60% PPO / 50% No-PPO; 25 visitas por año calendario como máximo. (Máximo de toda la vida – 60 visitas)
Paciente ingresado	60% PPO/50% No-PPO; 25 días por año calendario como máximo. (Máximo de toda la vida – 3 permanencias)

Cuidados quiroprácticos

\$15 copago PPO / \$30 + 30% No-PPO
(Máximo beneficio anual de \$2,000)

DENTAL

Compañía de seguros

PRINCIPAL MUTUAL

Estilo de Plan

Razonable y común

Cantidad deducible

\$50 (no se aplica a cuidados preventivos)

Coseguro

100% Preventivo / 80% Básico / 50% Mayor

Máximo anual

\$1,500

Ortodoncia
solamente)

\$100 Deducible - 50% - \$1,000 máx. por vida (niño

VISIÓN

Compañía de seguros

PRINCIPLE MUTUAL

Cantidad deducible

\$0 deducible – Beneficios programados

Beneficio

12 meses para examen / 24 meses para lentes

VIDA

Compañía de seguros

PRINCIPAL MUTUAL

Beneficio

\$10,000

BENEFICIO DE INGRESO SEMANAL

Compañía de seguros

PRINCIPAL MUTUAL

Beneficio

66 2/3% de ingreso de preincapacidad hasta un máximo de \$486/semana, menos el ingreso derivado de otras fuentes incluyendo el beneficio de incapacidad del Estado (SDI)