

CONVENIO
ENTRE
DAVEY TREE SURGERY COMPANY

y el

LOCAL 1245

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

Distrito de Riego de Turlock

Término: Febrero 1, 2003 a Diciembre 31, 2004

Este Convenio ha sido acordado y firmado en este primer día de febrero de 2003, por y entre **Davey Tree Surgery Company**, de aquí en adelante llamada la "Compañía", y el **Local 1245 del Sindicato de la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos, AFL-CIO**, de aquí en adelante llamado el "Sindicato".

SE ATESTIGUA QUE:

POR CUANTO, las partes de este Convenio desean cooperar para establecer jornales o salarios, horas y condiciones de trabajo que sean justos y equitativos para los empleados designados más adelante, para facilitar una resolución amistosa 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:

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 que trabajan regularmente realizando la poda de árboles y el control de la vegetación cerca de líneas eléctricas en las propiedades del **Turlock Irrigation District** (Distrito de Riego de Turlock), pero excluyendo los empleados de oficina, empleados profesionales, guardias y supervisores, como se definen en la LMRA como haya sido ENMENDADA.
- 1.2 La Compañía se dedica a prestar servicio a una compañía de servicio público que rinde servicios al público, y el Sindicato y la Compañía reconocen que existe una obligación de cada parte para asegurar que esos servicios sean prestados y estén disponibles de una manera continua.
- 1.3 Los deberes ejecutados por los empleados de la Compañía, como parte de su empleo, están relacionados y son esenciales para la operación de una empresa de servicios públicos y el bienestar del público depende de esos servicios. Por lo tanto, el Sindicato, sus funcionarios, agentes, representantes, dirigentes y miembros, y todos los empleados cubiertos por este Convenio, no deberán, de ninguna manera, directa o indirectamente, instigar, dirigir, participar, autorizar, causar, asistir, exhortar, ratificar o aprobar cualquier tipo de huelga, demora o parada en el trabajo, o cualquier otra interferencia con el trabajo o interrupción del mismo en cualquier momento de las operaciones de la Compañía, no importa si tal huelga, demora o parada en el trabajo, o cualquier otra interferencia con el trabajo o interrupción del mismo: (a) está relacionada con un problema sujeto a resolución de acuerdo con los procedimientos de resolución de quejas y arbitraje estipulados en este Convenio; o (b) se refiere a un asunto mencionado o cubierto específicamente en este Convenio; o (c) se refiere a un asunto que ha sido discutido entre la Compañía y el Sindicato; o (d) se refiere a un

asunto que ya era conocido y estaba siendo estudiado por la Compañía y el Sindicato en los momentos en que este Convenio era negociado o firmado. Cualquier falla o incumplimiento voluntario de la Sección 1.3 de este Convenio por parte de un empleado será motivo suficiente para la terminación inmediata de su empleo. En consideración de este compromiso por parte del Sindicato, la Compañía no causará un cierre forzoso en el lugar del trabajo.

- 1.4 Los empleados que son miembros del Sindicato deberán trabajar de una forma leal y eficaz, y deberán utilizar su influencia y mejores esfuerzos para proteger las propiedades de la Compañía y su servicio al público.
- 1.5 La Compañía y el Sindicato apoyan los principios de negociaciones colectivas y autoorganización y deberán cooperar, en todo momento, para promover y avanzar el bienestar mutuo de todos los interesados, con el fin de preservar la continuidad del servicio al público .
- 1.6 El trabajo que ha sido históricamente ejecutado por los empleados de una unidad de negociación colectiva no será subcontratado por la Compañía, si tal subcontratación resulta en la pérdida del empleo de empleados cubiertos por este Convenio.

ARTÍCULO II SEGURIDAD Y ACTIVIDAD DEL SINDICATO

- 2.1 Todos los empleados cubiertos por los términos de este Convenio deberán, como condición de empleo, volverse miembros del Sindicato a partir del trigésimo primer (31) día calendario después de la fecha del comienzo de sus empleos o de la fecha en que entre en vigor este Convenio, dependiendo de la que ocurra más tarde, y deberán permanecer siendo miembros del Sindicato de acuerdo con su Constitución y Estatutos.
 - (a) Cualquier empleado, nombrado permanentemente a una clasificación fuera de cualquier unidad de negociación colectiva cubierta por un convenio de negociación colectiva con el Sindicato, podrá dejar de ser miembro del Sindicato y su obligación de pagar sus cuotas será suspendida por toda la duración del período en que el empleado esté trabajando para la Compañía en una clasificación que no esté 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 de acuerdo con la Constitución y Estatutos del Sindicato.
- 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 que individualmente y voluntariamente autoricen dicha deducción por escrito, como se estipula en la Subsección 2.1. Al recibir la Compañía una solicitud por escrito del Sindicato, 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.

- 2.4 Si surge cualquier disputa bajo las provisiones de este Artículo, ella deberá ser resuelta bajo el procedimiento de resolución de quejas establecido en este Convenio.
- 2.5 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 suministrar a la Compañía una lista con los nombres de tales representantes, los que deberán estar provistos de una identificación apropiada. Este privilegio no deberá ser abusado por el Sindicato, ni el Sindicato podrá interferir con el trabajo normal de un empleado.
- 2.6 El Sindicato deberá indemnizar y defender la Compañía contra cualquier y toda reclamación, demanda, litigio con respecto a cualquier acción tomada por la Compañía con el fin de cumplir con las provisiones de este Artículo II.
- 2.7 La Compañía notificará a todos sus empleados acerca de este Convenio. Además, la Compañía deberá suministrar al Sindicato una lista con los nombres y direcciones de todos los nuevos empleados cubiertos por este Convenio cuando sea solicitada por el Sindicato.

ARTÍCULO III HORAS DE TRABAJO Y SOBRETIEMPO

- 3.1 La semana de trabajo para efectos de pago, establecida por la Compañía, se extiende desde la hora normal de comienzo del trabajo en un domingo hasta la hora normal de comienzo del trabajo del domingo siguiente. La semana básica de trabajo deberá consistir en cinco (5) días de trabajo (días hábiles) de ocho (8) horas cada uno y deberá comenzar el lunes y terminar el viernes. Una semana de trabajo extendida deberá comenzar en la hora normal del lunes y continuar hasta la hora normal en que comienza el trabajo el lunes siguiente. Las horas normales de trabajo para todos los empleados serán de 7:00 a.m. a 3:30 p.m., con un período de almuerzo de treinta (30) minutos, que será generalmente desde las 12:00 del día hasta las 12:30 p.m.. Con la aprobación del supervisor de la Compañía, el período de almuerzo puede ser avanzado o retrasado una hora o menos cuando sea necesario ejecutar algún trabajo durante el período normal de almuerzo. Este cambio en el período de almuerzo no se considerará como sobretiempo para fines de pago.

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, o por mutuo acuerdo entre la Compañía y el Sindicato. Ese cambio en las horas regulares de trabajo no deberá requerir el pago de sobretiempo por la Compañía.

- 3.2 Los empleados deberán reportar al trabajo en los puntos determinados de congregación y retornarán a 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 un día que no sea normalmente de trabajo, excepto como se estipula en la Sección 4.2, (d) trabajo de emergencia fuera de las horas regulares de trabajo en un día de trabajo, y (e) 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) Los empleados que tengan que hacer un trabajo de emergencia en un día que no sea de trabajo, o fuera de sus horas normales de trabajo en un día normal de trabajo, o en días feriados en que normalmente no tendrían que trabajar, recibirán compensación de sobretiempo por el tiempo trabajado actualmente y por el tiempo de viaje hasta el lugar del trabajo, pero ese tiempo de viaje no deberá ser de más de media (1/2) hora.
- (b) Sobretiempo programado. Cuando, por solicitud del supervisor a cargo, un empleado reporta a trabajar: (1) en un día de trabajo fuera de sus horas normales de trabajo, dicho empleado recibirá compensación de sobretiempo por todas las horas trabajadas actualmente; (2) en un día que no sea normalmente de trabajo o en un día feriado, dicho empleado recibirá compensación de sobretiempo por el tiempo trabajado actualmente. 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 pago de comidas no será aplicable cuando el sobretiempo programado es de diez (10) horas o menos.
- 3.5 Los empleados que reporten 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 la escala apropiada de pago de sobretiempo. Los empleados que reporten a trabajar, como se estipula en la Sección 3.4(b), recibirán un pago mínimo de dos (2) horas por día, basado en la escala apropiada de pago de sobretiempo, aún si el trabajo es cancelado por cualquier razón. Sin embargo, la Compañía no tendrá que hacer el pago normal por sobretiempo si el mínimo de dos (2) horas de trabajo ocurre en las horas normales de trabajo del empleado en un día regular de trabajo.
- 3.6 La compensación por el trabajo de sobretiempo se pagará a razón de una y media (1-1/2) veces el pago normal por hora trabajada.
- 3.7 Se pagará una compensación doble (2) de sobretiempo por todas las horas trabajadas en exceso de doce (12) horas hasta el final de la jornada de trabajo. El final de la jornada se define como un período razonable de tiempo en el que no hay que trabajar. El sobretiempo será calculado hasta el cuarto de hora más cercano.

ARTÍCULO IV EN CASO DE 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 puedan trabajar en el campo debido al mal tiempo o a otras causas similares, serán pagados por el tiempo actualmente trabajado, si existe, pero nunca por menos de dos (2) horas, al nivel de pago apropiado. 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 decisión 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 por el Capataz General o por otro supervisor autorizado de la Compañía.
- 4.2 Sujeto a la aprobación del Capataz General o Supervisor, esos empleados que, debido al mal tiempo o por otras ausencias excusadas, no pudieron trabajar cuarenta (40) horas de tiempo normal en una semana 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. El empleado será pagado su salario normal por todas esas horas trabajadas, pero sin exceder el número de horas de un día normal de trabajo.
- (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, dicho empleado podrá trabajar en ese día. Cuando tal día de trabajo sea aprobado, si el empleado ha prometido trabajar y no viene al trabajo, el registro de asistencia al trabajo de dicho empleado reflejará una ausencia sin excusa del trabajo.

ARTÍCULO V REEMBOLSO DE GASTOS

- 5.1 Los empleados que sean asignados a trabajar a una distancia mayor de setenta (70) millas de sus locales normales de trabajo, recibirán un pago de dieciocho (\$18.00) dólares como subsistencia por cada día de trabajo en ese lugar temporario o punto de reunión. 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.
- 5.2 En situaciones que no sean de emergencia, la Compañía deberá notificar al empleado, con una anticipación de por lo menos cuarenta y ocho (48) horas, que va a ser enviado a un trabajo temporario que está a más de setenta millas del lugar de trabajo o punto de reunión normal, para que dicho empleado tenga tiempo de prepararse para el viaje.
- 5.3 Si la Compañía requiere que un empleado trabaje por más de una (1) hora en exceso de sus horas regulares de trabajo en un día normal de trabajo, dicho empleado recibirá un pago de

comida de doce (12) dólares.

- 5.4 Los empleados que usen sus vehículos personales para conveniencia de la Compañía serán reembolsados basándose en la cantidad designada actualmente por el gobierno federal.

ARTÍCULO VI ANTIGÜEDAD

- 6.1 La antigüedad se define como la duración del servicio continuo con Davey Tree. La continuidad de servicio se considerará como interrumpida cuando: (1) un empleado es despedido por causa; (2) un empleado termina su empleo o toma una suspensión de empleo voluntariamente; (3) un empleado ha tenido su trabajo suspendido durante más de seis meses consecutivos; o (4) un empleado ha violado las provisiones del Artículo VII, Sección 7.6.
- (a) Los empleados nuevos, dentro de la unidad de negociación colectiva, estarán en un período de prueba hasta que hayan sido empleados o hayan trabajado dentro de la unidad durante un total de seis (6) meses (1040 horas). Durante el período de prueba, la Compañía podrá degradar, suspender, disciplinar o despedir esos empleados como sea necesario y esta acción será efectuada a la discreción única de la Compañía.
 - (b) Cualquier empleado que entre en la clasificación de Aprendiz Trepador, con un (1) año o menos de antigüedad, estará sujeto a un período de prueba de seis (6) meses en esa clasificación. La Compañía podrá degradar, despedir o terminar el empleo de ese empleado como sea necesario y esta acción será efectuada a la discreción única de la Compañía.
- 6.3 La antigüedad con la Compañía se usará como la base para determinar beneficios tales como el derecho de transferencia, la protección contra la reducción o degradación de la clasificación, las promociones y el tiempo con pago fuera del trabajo. La antigüedad se considera como el tiempo en el empleo de Davey Tree, bajo la jurisdicción del Local 1245 del Sindicato.
- 6.4 La continuidad del servicio de un empleado no será interrumpida por una ausencia debida a cualquiera de las razones siguientes:
- (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 autorizada por un permiso de ausencia sin pago. La solicitud por escrito se deberá enviar a la oficina de Livermore.

ARTÍCULO VII

PERMISOS DE AUSENCIA DEL TRABAJO

- 7.1 Se podrá otorgar un permiso de ausencia sin pago, que no exceda de seis (6) meses y a la discreción de la Compañía, a un empleado regular que tenga razones urgentes y substanciales, siempre y cuando se puedan hacer los arreglos necesarios para acomodar el trabajo de dicho empleado sin interferir con la rutina normal de trabajo. El permiso de ausencia no se otorgará si la razón por la que es solicitado pudiera conducir a la renuncia del empleado.
- 7.2 El permiso de ausencia comenzará e incluirá el primer día de trabajo en que el empleado esté ausente y terminará el día de trabajo anterior al día en que el empleado retorne al trabajo. El empleado deberá volver 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 como aquí se disponga, la antigüedad de un empleado no se acumulará mientras él o ella esté con permiso de ausencia sin pago. Sin embargo, el estado de un empleado regular no será afectado por un permiso de ausencia.
- 7.4 La Compañía deberá, a la solicitud del Sindicato, otorgar un permiso de ausencia sin pago por tres (3) años o menos a un empleado que haya sido electo o nombrado a cualquier cargo o posición en el Sindicato y cuyos servicios sean requeridos por el Sindicato. La máxima duración combinada de permisos de ausencia, otorgados a un empleado por solicitud del Sindicato, no podrá exceder de tres (3) años.
- 7.5 Un permiso de ausencia de trabajo, bajo las condiciones anteriores, deberá ser dado a los empleados que entren en el servicio de las fuerzas armadas de los Estados Unidos siempre y cuando, sin embargo, ese permiso de ausencia y el retorno al trabajo de esos empleados deberá estar sujeto a los términos de cualquier ley del Congreso que asegure el reemplazo de dichos empleados.
- 7.6 Si un empleado falla en retornar inmediatamente a su trabajo en la fecha de expiración de su permiso de ausencia, si acepta otro empleo mientras está ausente, o si solicita beneficios de desempleo mientras está ausente, perderá su permiso de ausencia y su empleo con la Compañía será terminado.
- (a) Si cualquier empleado solicita compensación por desempleo en cualquier momento, excepto después de haber sido suspendido o despedido, él o ella terminará su empleo con la Compañía.
- 7.7 Cualquier empleado que tenga que ausentarse de su trabajo debido a una muerte en su familia inmediata será excusado, durante un tiempo razonable que no exceda de tres (3)

días, para poder hacer los arreglos necesarios y asistir al funeral del familiar. "Familia inmediata", como se indica en este párrafo, significa padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, esposo, esposa, abuela y abuelo. Esta ausencia será considerada como excusada, pero el empleado no recibirá pago durante dicha ausencia.

ARTÍCULO VIII SALARIOS

- 8.1 Los salarios a ser pagados a los empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio serán los siguientes y la colocación de cada empleado en esta escala de salarios será a la discreción de la Compañía:

<u>Turlock</u>		
	A partir de:	A partir de:
	<u>2/1/03</u>	<u>1/1/04*</u>
<i>Capataz</i>		
FMA1	19.40	* Todas las clasificaciones serán aumentadas para reflejar el salario prevaleciente actual. El salario de un Capataz deberá ser 20 centavos mayor que el de un Trepador.
<i>Trepador</i>		
CLA1	19.22	
<i>Obrero *</i>		
LAA2	13.97	(salario después de 1,040 horas en el nivel LAA1)
LAA1	13.22	

NOTA: Todos los salarios indicados arriba reflejan la determinación general de salarios prevalecientes hecha por el Director de Relaciones Industriales y publicada el 1° de febrero del año 2002. Los salarios indicados arriba incluyen todos los beneficios (Seguro médico, pensión, vacaciones y pago de días feriados).

Capataz de Trabajo: Es un empleado que está a cargo de un grupo de no más de cinco (5) 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 dieciocho (18) meses de experiencia en la clasificación de Trepador).

- 8.2 Todos los empleados recibirán sus salarios por hora trabajada y serán pagados el viernes por el período que terminó el sábado anterior, siempre y cuando las hojas de tiempo trabajada requeridas lleguen a la oficina no más tarde que el lunes después del cierre del período de nómina.

Los empleados tendrán sus cheques depositados directamente en una cuenta bancaria o enviados a ellos por correo (usando el servicio postal regular de primera clase de los Estados Unidos).

Si los reportes de tiempo son recibidos el lunes, todos los depósitos directos serán enviados electrónicamente al banco del empleado no más tarde que el viernes (para el trabajo realizado la semana anterior). Los empleados recibirán el comprobante de pago por correo, dentro de siete días calendarios de la fecha del depósito directo.

- 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 salarios de los trepadores, como sea determinado por la Compañía.

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 la Compañía. Cuando esté vacante algún puesto que no sea temporario, la Compañía considerará primero, antes de llenar dicho puesto, las solicitudes recibidas. Un Capataz de Trabajo debe ser capaz de hablar y escribir en inglés.
 - (a) La Compañía considerará las aplicaciones a promociones y transferencias para llenar puestos vacantes basándose en la antigüedad, habilidad y calificaciones del empleado.
- 9.2 Las solicitudes de promociones y transferencias expirarán al final de tres (3) meses desde que fueron recibidas por la Compañía, a menos que la Compañía haya recibido dentro de dicho período de tres (3) meses una solicitud de extensión.
- 9.3 Cuando ocurre una vacante temporal en cualquier clasificación de trabajo, la Compañía puede llenar el puesto por nombramiento. Cuando la Compañía lo estime práctico, la Compañía hará todos los esfuerzos posibles para llenar 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.

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 perderán sus trabajos 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 tener la habilidad para hacer el trabajo requerido de esa clasificación.

(a) Un empleado podrá ser degradado o desplazado solamente bajo las reglas siguientes:

- (1) Ningún empleado podrá desplazar a otro empleado que tenga una antigüedad igual o mayor que la de dicho empleado.
- (2) Un empleado deberá tener el derecho de desplazar a otro empleado en su propia clasificación en el punto de asamblea más cercano a su propio, que tenga la menor antigüedad con la Compañía, o podrá decidir aceptar una degradación a una clasificación más baja aplicando el mismo procedimiento a la clasificación a que vaya a ser rebajado.
- (3) Si el desplazamiento dentro de su propia clasificación o dentro de otra no es posible, o si una degradación de clasificación es posible pero el empleado no la desea, el empleado tendrá la opción de desplazar en su propia clasificación en el punto de asamblea más cercano, y así sucesivamente hasta que pueda hacer una elección o se hayan acabado las posibilidades para el empleado.

Si un empleado retorna a su trabajo dentro de tres (3) meses, su fecha de antigüedad deberá ser ajustada para reflejar el período de tiempo de suspensión de su empleo. Si el empleado se niega a desplazar dentro de su división actual, él perderá su empleo y toda su antigüedad.

- (4) Si no existe una posición a donde la Compañía pueda degradar a un empleado bajo esta Sección, o si el empleado no efectúa un desplazamiento bajo esta Sección, dicho empleado perderá su empleo.
- (5) Un empleado, que haya sido degradado o desplazado de acuerdo con esta Sección, tendrá derechos acelerados para retornar a la clasificación de la cual fue degradado y/o al punto de asamblea de donde fue desplazado.
- (6) Un empleado que perdió su empleo bajo las provisiones de esta Sección deberá, dentro de un período de tres (3) meses de la pérdida de su empleo, tener derechos preferenciales para ser recontratado por la Compañía, basándose en su antigüedad, a una posición con la Compañía antes de que nuevos empleados sean contratados para llenar las vacantes. Ese empleado

será responsable de mantener a la Compañía informada acerca de su dirección y número de teléfono correctos, a través de los cuales pueda ser notificado. La Compañía no tendrá más responsabilidad de recontratar al empleado si él no responde, dentro de siete (7) días calendarios, después de que se le haya enviado por correo una carta usando la dirección existente en el archivo del empleado.

- (b) Un empleado de supervisión que no era, en el momento de su degradación, miembro de una unidad de negociación colectiva, deberá tener el derecho de ser degradado o desplazado dentro de la unidad de negociación colectiva de acuerdo con las provisiones de este Artículo.

10.2 Cuando lo considere apropiado, la Compañía notificará a los empleados, cuyas posiciones van a ser eliminadas, con la mayor anticipación posible.

ARTÍCULO XI VACACIONES / DÍAS FERIADOS

11.1 Todos los pagos de beneficios de vacaciones y días feriados están incluidos en los salarios establecidos para los empleados (vea la Sección 8.1).

11.2 Los empleados considerarán los seis (6) días siguientes como días que no son de trabajo en la semana básica de trabajo: Día de Año Nuevo, Día de Recordación (Memorial Day), Día de la Independencia, Día del Trabajo (Labor Day), Día de Acción de Gracias (Thanksgiving Day), Día de Navidad y cualquier otro día designado como día feriado por el Turlock Irrigation District.

11.3 Los empleados recibirán tiempo de vacaciones, sin pago, de acuerdo como sigue:

- (a) Al comienzo del segundo año: 5 días
- (b) Al comienzo del tercer año: 11 días
- (c) Al comienzo del décimo año: 19 días

11.4 Los empleados deberán dar notificación, con una semana de anticipación, si desean tomar tiempo sin trabajar en un día de trabajo regular de la Compañía.

ARTÍCULO XII DESPIDOS Y ADVERTENCIAS

La Compañía tendrá el derecho de disciplinar o despedir cualquier empleado por causa justa pero, en caso de despido, el empleado deberá haber recibido primero tres (3) advertencias escritas; sin embargo dichas notificaciones no serán necesarias antes de despedir a un empleado si la causa de tal despido es una de las siguientes:

1. Dishonestidad
2. Insubordinación
3. Imprudencia
4. Asalto físico
5. Posesión de armas de fuego dentro de propiedades de la Compañía
6. Pasajeros no autorizados en vehículos de la Compañía
7. Estar bajo la influencia de bebidas alcohólicas o narcóticos en el tiempo pagado por la Compañía o dentro de recintos o propiedades de la Compañía.
8. Peleas (provocaciones y/o asaltos)
9. Negligencia grave
10. Falla en mantener una licencia válida de conductor, como sea requerido por la ley, para conducir los equipos que le sean asignados.

El Departamento de Vehículos de Motor de California será la única autoridad para decidir sobre la validez de una Licencia de Conductor. Si el empleado tiene su licencia de conductor revocada o suspendida por cualquier razón, el empleado deberá notificar inmediatamente a la Compañía y tendrá tres (3) meses de tiempo para revalidar su licencia de conductor, excepto si la posesión de la licencia afecta directamente el trabajo de dicho empleado, en cuyo caso el empleado será despedido inmediatamente.

11. Después de recibir tres (3) advertencias escritas dentro de un período de doce meses.
12. Poda de árboles no autorizada, contratación o solicitud de cualquier tipo de trabajo, relacionado con la poda de árboles, que se considere está en competencia con la Compañía o contratista.
13. Violación intencional de las reglas de seguridad.
14. Robo de tiempo
15. Violación de las políticas de la Compañía contra el acosamiento.
16. Falla en reportar al trabajo o llamar por teléfono durante tres días consecutivos.

Esta lista no se debe considerar que incluye todas las causas de despido.

ARTÍCULO XIII SEGURIDAD

- 13.1 La Compañía y el Sindicato reconocen que tienen un interés común en la seguridad en el trabajo y acuerdan cooperar en el desarrollo y promoción de este interés común.
 - (a) La Compañía deberá ser responsable de asegurar la seguridad de sus empleados y del cumplimiento de los empleados de las reglas y normas de seguridad establecidas por la Compañía.
- 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 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 la revisión y el cumplimiento de las reglas de seguridad.
- 13.4 Las Órdenes de Seguridad Eléctrica del Estado de California se aplicarán cuando los empleados trabajen cerca de líneas eléctricas energizadas.
- 13.5 Todos los empleados deberán tener y mantener una Licencia de Conductor Comercial (CDL) válida (ya sea de tipo A o B con los endosos apropiados) que se conforme a las leyes federales y/o estatales y deberán tener la habilidad necesaria para conducir los vehículos de la Compañía que le sean asignados. Todos los empleados nuevos tendrán 30 días a partir de su fecha de contratación para obtener una CDL y deberán mantener esa licencia en todo momento. La Compañía deberá ser notificada inmediatamente por todos los empleados si su licencia de conducir es suspendida o revocada. Una vez que se ha obtenido una CDL, las únicas excepciones a este requisito de CDL tendrán que ser aprobadas por y a la única discreción de la administración de la Compañía.
- 13.6 Todos los empleados deberán tener y mantener una tarjeta aprobada de Primeros Auxilios y de CPR (Resucitación Cardiopulmonar). La Compañía suministrará el instructor y los materiales necesarios para el curso. El curso se llevará a cabo durante las horas libres del empleado.

ARTÍCULO XIV MISCELÁNEO

- 14.1 La Compañía deberá proveer todas las herramientas y equipos necesarios. Los empleados serán responsables de tomar cuidado de las herramientas y de los equipos si la Compañía provee un lugar seguro para guardarlos.
- 14.2 Cuando se asignen dos (2) o más empleados a un (1) trabajo, uno de ellos será tratado como "Capataz de Trabajo" y recibirá el salario indicado en la Sección 8.1.
- 14.3 Empleados en período de prueba: No se considerará la antigüedad de un empleado hasta que ese empleado haya trabajado con la Compañía durante seis (6) meses consecutivos. Después de trabajar ese período, la antigüedad de dicho empleado será calculada a partir de la fecha en que fue contratado.

ARTÍCULO XV PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS

- 15.1 Cualquier disputa que pueda surgir entre el Sindicato o cualquiera de sus miembros y la Compañía, con respecto a la interpretación o aplicación de cualquiera de los términos y condiciones de este

Convenio y con respecto a asuntos tales como las acciones disciplinarias o el despido arbitrario o discriminatorio de un empleado, será resuelta utilizando el procedimiento indicado en las secciones siguientes.

- 15.2 Como paso inicial en el proceso de una queja, la queja deberá ser discutida por el Delegado Sindical y el Capataz General. En la ausencia de un Delegado Sindical, la queja será presentada por un representante autorizado del Sindicato directamente al Capataz General. El objeto de esta discusión es poder llegar a una disposición satisfactoria de la queja. No se considerará una queja a menos que haya sido presentada dentro de quince (15) días hábiles de la fecha en que ocurrió la acción que motivó la queja, o de la fecha en que el empleado o el Sindicato supo del incidente que es la base para la queja.
- 15.3 Si una queja no es resuelta satisfactoriamente bajo la Sección 15.2, deberá ser presentada por escrito al Capataz General por el Representante del Sindicato. El Capataz General deberá dar su contestación por escrito, dentro de diez (10) días hábiles, al Representante del Sindicato después de la fecha de recepción de la queja. Si el Capataz General falla o rehúsa contestar a la queja dentro de diez (10) días después de haberla recibido, los méritos de la queja serán considerados como admitidos y se otorgarán las demandas de la parte que presentó la queja. El período de diez (10) días puede ser extendido por acuerdo mutuo y ese acuerdo no deberá ser negado sin una razón apropiada.
- 15.4 Si una disputa no es resuelta satisfactoriamente bajo la Sección 15.3, ella deberá ser presentada formalmente por escrito por el Sindicato a la Compañía dentro de diez (10) días calendarios después de recibir la contestación del Capataz General, indicando lo siguiente:
- (a) Una declaración de la naturaleza de la disputa y los hechos sobre la cual está basada.
 - (b) La Sección o secciones de este Convenio, si existe(n), que sean aplicables a la disputa.
 - (c) El remedio o corrección deseado.

La Compañía deberá contestar por escrito dentro de siete (7) días calendarios después de recibir la queja, indicando la posición de la Compañía con respecto a dicha queja. Si la Compañía falla o rehúsa cumplir con los límites de tiempo aquí establecidos, los méritos de la queja serán considerados como admitidos y se otorgarán las demandas de la parte que presentó la queja. El período de siete (7) días puede ser extendido por acuerdo mutuo. Si el Sindicato falla en presentar la queja dentro de los siete (7) días, la queja será considerada resuelta y el asunto quedará cerrado.

- 15.5 Si no se puede resolver la disputa satisfactoriamente bajo la Sección 15.4, ella será referida a un Comité de Evaluación de dos (2) personas, una de las cuales será un representante del Sindicato que no ha estado envuelto en ninguna de las discusiones previas, y la otra será un funcionario de la Compañía. El Comité de Evaluación deberá reunirse dentro de treinta (30) días hábiles después de la fecha en que el caso fue referido al Comité y deberá esforzarse para llegar a una decisión basándose en las informaciones recibidas. El Comité podrá, a su discreción, retornar la queja al Supervisor de Área y al Representante de Negocios con una solicitud de una mayor investigación y consideración por ellos. También podrá, a su discreción, llevar a cabo una audiencia acerca de cualquier queja recibida. El Comité de Evaluación estará autorizado para tomar una decisión que será válida y obligatoria para la Compañía y el Sindicato. Si el Comité de Evaluación llega a un acuerdo acerca de la disposición de la queja, una declaración a tal efecto deberá ser firmada por

ambos miembros del Comité. Si no se llega a una resolución satisfactoria, cualquiera de las partes podrá, dentro de veintiún (21) días hábiles, solicitar que la queja sea referida a arbitraje.

- 15.6 Cuando una queja sea sometida a arbitraje, de acuerdo con la Sección 15.5, las partes deberán seleccionar un árbitro imparcial. Si no lo pueden hacer, la parte que presentó la queja deberá pedir que el Federal Mediation and Conciliation Service (Servicio Federal de Mediación y Conciliación) envíe una lista de siete (7) árbitros, en la cual cada parte deberá tachar un nombre alternativamente hasta que quede solamente el nombre de un árbitro, que será el árbitro imparcial que decidirá el problema. La parte que tache un nombre primero será determinada mediante el uso de una moneda. La decisión del árbitro será final y de cumplimiento obligatorio. El árbitro no tendrá el poder de enmendar ni modificar este Convenio, ni ningún otro acuerdo suplementario, ni podrá establecer nuevos términos o condiciones para este Convenio. La única jurisdicción del árbitro está limitada estrictamente a la aplicación e interpretación de este Convenio, de los hechos de la queja en particular y de los argumentos pertinentes presentados por las partes ante el árbitro. La decisión será basada únicamente sobre la interpretación del árbitro del significado y la aplicación de los términos de este Convenio. La Compañía y el Sindicato pagarán por los gastos de sus representantes respectivos. El costo y los gastos del árbitro serán pagados por la parte perdedora, la que será determinada por el árbitro. El árbitro podrá decidir que su decisión se aplique retroactivamente como lo requiera el caso, pero en ningún caso la decisión podrá aplicarse retroactivamente más allá de la fecha en que ocurrió el último incidente que fue la causa de la queja.
- 15.7 La prontitud es esencial en todos los procedimientos de resolución de quejas contenidos en este Convenio, excepto que los límites de tiempo podrán ser extendidos por acuerdo mutuo (confirmado por escrito) entre el Sindicato y la Compañía, en una base que no constituya un precedente. La falla en cumplir con estos requisitos, por la parte que presentó la queja o por el Sindicato, resultará en la anulación de la queja alegada y de todos los derechos a reclamaciones y acciones para todos los fines legales. La falla en cumplir con estos requisitos por parte de la Compañía resultará en la validación de la posición del empleado que presentó la queja.

ARTÍCULO XVI SEGURO MÉDICO DE GRUPO

Los empleados pueden decidir que desean participar en el plan de seguro médico de la Compañía después de que acumulen seis meses de antigüedad. Si un empleado decide tener cobertura médica, deberá pagar el 100% del costo de dicho seguro médico mediante deducciones mensuales de su cheque de pago. Las primas reflejarán el costo actual de la Compañía.

ARTÍCULO XVII TÉRMINO

- 17.1 Este Convenio entrará en vigor el 1º de febrero del año 2003 y continuará en efecto hasta la medianoche del 31 de diciembre del año 2004. El Convenio continuará después en vigor, de año en 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.
- 17.2 Si el Sindicato firma con cualquier otra Compañía, que realice el mismo tipo de trabajo en cualquier área geográfica cubierta por este Convenio, un contrato cuyos salarios y beneficios son menos

favorables para los empleados cubiertos bajo ese Convenio que los salarios y beneficios aplicables a los empleados cubiertos por este Convenio, Davey Tree Surgery Company, o sus sucesores o asignatarios podrán, a la opción de la Compañía, incorporar en este Convenio los salarios y beneficios indicados en el otro Convenio. Esta incorporación de términos más favorables en el Convenio podrá ser realizada en cualquier momento por la Compañía después de informar al Sindicato por escrito acerca de tal incorporación.

- 17.3 Con el fin de facilitar las operaciones de este Artículo, el Sindicato acuerda suministrar a la Compañía, si la solicita, una copia de cualquier convenio de negociación colectiva entre el Sindicato y cualquier otra persona, asociación, empresa, corporación o compañía, que pudiera entrar en vigor durante el término de este Convenio.
- 17.4 Si cualquiera de las partes desea enmendar este Convenio, deberá notificar a la otra parte sesenta (60) días antes del fin del término que entonces sea 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 una 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 17.1.
- 17.5 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 la extensión y duración de tal conflicto.
- 17.6 No obstante las provisiones de la Sección 17.1, 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 por y a través de sus funcionarios debidamente autorizados.

DAVEY TREE SURGERY CO.

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

Por: _____ Por: _____
Howard Bowles Perry Zimmerman
Vicepresidente Principal y Administrador Gerente de Negocios
General

Por: _____ Por: _____
Larry Abernathy E.L. Mallory
Vicepresidente de Operaciones Presidente

Por: _____ Por: _____
Larry Evans Raymond S. Thomas
Gerente de Operaciones Representante Principal de Negocios