

ACUERDO

entre



**EL CONCILIO REGIONAL
DE CARPINTEROS DEL
NOROESTE PACIFICO**

y

**LA ASOCIACION
DE CONTRATISTAS
DE PAREDES Y CIELOS
DEL NOROESTE**

Efectivo:

1 de Junio 2016 - 31 de Mayo 2019

Tabla de Contenido

Art/Sec	Descripción	Página
1	Preambulo y Proposito	1
2	Descripcion de Trabajo	2
3	Reconocimiento	8
4	Clausula de Subcontratista	9
5	Fecha Efectiva y Duracion	10
6	Clausula (Savings) Protectora.	11
7	Beneficios Complementarios	11
7.01	Salud y Seguridad	12
7.02	Jubilacion/Pension	13
7.02.1	Contribuciones Electivas	14
7.03	Aprendizaje y Entrenamiento	16
7.04	Fondo de Vacaciones.	16
7.05	Union de Fideicomisos	17
8	Responsabilidad del Emplador Bajo Fondos	18
9	Resolución de Disputas y Quejas	21
10	Contratacion	24
10.04	Educacion Continua	26
10.05	Aprendizaje.	28
11	Horas de Trabajo, Turnos de Trabajo, y Dias Festivos.	30
11.01	Trabajos de Un Solo Turnos (f) Turnos Especiales.	30 31
11.02	Operacion de Turnos Multiples. (a) Operaciones de Dos Turnos. (b) Operación de Tres Turnos	32 32 33
11.03	Días Festivos.	34
11.04	Periodos de Descanso	35
11.05	Provisiones de las Comidas	35
11.06	Hora de Entrada	36
11.07	Tiempo Extra.	36

Tabla de Contenido, continuación

Art/Sec	Descripción	Página
12	Reglamentos de Trabajo	37
12.05	Mayordomo de Taller	39
12.06	Almacenamiento de Herramienta	42
13	Medidas de Seguridad.	44
14	Condiciones de Viaje	45
14.01	Deferencial de pago de Zona	45
14.01.2	Condiciones Generales de Viaje	45
	(b) Tarifas de Caseta o de Embarcadero (Ferry).	46
	(c) Alojamiento y Hospedaje	46
	(d) Proyectos Remotos	47
14.01.3	Pago de Zona de Carpinteros	48
15	Comites	49
16	Miscelaneo	50
17	Poliza de Abuso de Sustancias	53
18	Regreso a Trabajar Contrabajo Ligero	54
19	Provisiones Residenciales.	54
20	Baja Por Enfermedad	56
	LISTA "A"	57
A.3	Asignación de Deducción de Cuotas de la Unión	60
	Manejo de Residuos Peligrosos	62
	Clasificacion/Numero de Grupo de Residuos Peligrosos	63
	Caparaz	63
	Soldador Certificado	63
	Ayudante de Talbaroca o Trabajador de Utilidad de Tablaroca	64
	Fondo de Promocion de la Industria	66
	LISTA "B" - Lista de Herramientas	67
	Signature Page	70

*Esta pagina se ha dejado
en blanco deliberadamente.*

ARTICULO 1

PREAMBULO Y PROPOSITO

Este Acuerdo es entre el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico (en este documento se hará referencia como la Unión), y miembros de la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste (en este documento se hará referencia como Empleador). La Unión y el Empleador reconocen y están de acuerdo que la discriminación y/o el acoso a un empleado así definido por leyes locales, federales y estatales es adverso a los intereses tanto de la Unión como del Empleador. Ambas partes están de acuerdo que dicha discriminación y/o acoso es estrictamente prohibido.

Los propósitos de este Acuerdo son establecer relaciones armoniosas y condiciones uniformes de empleo; para promover la solución de desacuerdo laborales mediante consultas y arbitrajes; para prevenir, donde posible, huelgas y bloqueos; para utilizar más plenamente las instalaciones del Programa de Aprendizaje y Capacitación; para promover eficiencia y economía en la realización de todo trabajo cubierto por este Acuerdo y fomentar un espíritu de cooperación útil entre el empleador y el empleado para un beneficio mutuo y la protección del público inversor.

ARTICULO 2

DESCRIPCION DE TRABAJO

2.01

(a) El trabajo afectado debe incluir la instalación de todo material y partes de todo tipo de techos sin importar el tipo de material, composición, o método o manera de instalación, colocación o conexión incluyendo pero no limitado a los siguientes artículos: todos los ganchos, canales de carga, tiras de cruz, refuerzos, abrazadera, todo tipo de barras, sin importar el material o el método de colocación, todo panel y tabla de yeso integrado para techo, todo aislante para calor, toda te (T), te (T) de cruz, lengüetas, ángulos para techos y paredes, o molduras, todo material de respaldo y revestimiento sin importar el método o manera de instalación. También deberá incluir todo trabajo relacionado con la instalación, montaje, aplicación y/o terminado* de todo material y partes componentes de todo tipo de pared divisora sin importar su material de composición a método o manera de instalación, montaje, o conexión incluyendo pero no limitado a lo siguiente: Sistema de (clean room), canales para techos y pisos, barrotes reforzados, cruces reforzadas, obstrucción de fuego, canales de plástico, canales de enlistonado, puertas y ventanas incluyendo marcos, molduras, accesorios, materiales de tabla de yeso, incluyendo preparación, refinamiento, roseado y decoración de todo

terminado de pared interior o exterior,* sistema de laminado de yeso, paneles posteriores, paneles de acabado, ejes de aire con forraje de yeso, ductos, cámaras de distribución de aire, ignifugación de vigas eh instalación de columnas eh ignifugación de canaletas, tope anti fuego, encintado de fuego*, materiales de insulación térmica y de sonido, instalación de accesorios, tragaluz luminoso, espejo de alta tecnología, decorativo, techos integrados, sofitos exteriores e interiores y fachadas, instalación de pisos de acceso, preparación de todo tipo de apertura para luz, pozos de ventilación incluyendo; todo tipo de trabajo de planos y cualquier otro tipo de trabajo necesario o relacionado con la misma.

**La Unión reconoce la historia que separa los oficios de "termino" (finishing) y está de acuerdo que un contratista signatario debe asignar trabajo de terminado entre los diferentes oficios, con respecto a dicho trabajo de terminado por medio de un acuerdo de Unión separado cubriendo el trabajo/trabajador o por medio de asignación escrita. Si un contratista signatario no hace una asignación por escrito a una Unión la cual no es parte de este Acuerdo en 60 días de estar sujeto a los términos de este Acuerdo, dicho trabajo de terminado será a partir del día 61 cubierto en todo aspecto por este Acuerdo. La Unión se compromete a notificar de inmediato a la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste de nuevos contratistas quienes se vuelven signatarios.*

(b) Erigir, construir, instalación y termino de toda construcción de hierro ligero, construcción de tiras niveladoras (furring), clips y ganchos; listón de madera, cable y metal; tabla de yeso u otros materiales que tomen el de estos mismos a los cuales el plástico y material acústico pueda ser adherido, esquineros (corner beads), todo tipo de construcción de piso, arcos construidos con el propósito de detener yeso, cemento, concreto o cualquier otro tipo de material de plástico o acústico.

(c) Toda tipo de barra de carga, correas (purlins) y tiras niveladoras (furrings), sin importar su tamaño; hierro ligero y tiras de metal de cualquier tipo como varillas, canales, (unistrut) estructurales y arquitecturales y cualquier Sistema de instalación, hierro plano, (nailock), (screwlock pomeroy), barra T, barra H, barra Z, ranuras de metal y otros tipos de barras para techo o sistemas para el recibimiento de listón de metal, listón de roca, tabla de yeso, azulejo acústico, o cualquier otros materiales o todo tipo de hierro ligero y barras de metal tal como las de (Stran Steel, Penn Metal, Soule, Truscan) o cualquier otra marca de barras de metal y tipos de hierro ligero o barras de metal, sin importar quién sea el fabricante, cuando dichas barras van a recibir un terminado con paneles de yeso, tal como las tablas de yeso o si a dichas barras se les pondrán mallas de metal (lath), de roca, o cualquier otro material para la instalación de yeso u otro tipo de rociador en material mojado; y cualquier otra tira

niveladora (furring) de hierro ligero construido para recibir malla de metal (lath), materiales de plástico o acústico.

(d) Clavar, amarrar, el prendimiento de todas las mallas de metal (lath), tal como tela de alambre, malla de alambre, metal de expansión y metal de todo tipo de descripción al igual que la instalación de ganchos y sujetadores utilizados con el propósito de apoyar techos suspensivos de cualquiera de las clases de hierro ligero y tiras niveladoras (furring) de metal el cual recibe malla de metal (lath) y plástico o materiales acústicos; la colocación de toda clase de piso de malla de metal (lath), tal como él (hyrib lath), piso de (lath Steel-tex) de respaldo de papel, (Penn rib) de metal, y todos los demás accesorios relacionados con las mismas.

(e) El amarre, clavado, clip, o fijación de todo tipo de malla de metal (lath), sin importar tamaño, tal como malla de metal (lath) de madera, tabla de yeso, tabla de botón, tabla (flaxinum), (bishopric celotex), malla de metal (lath) de yeso, malla de metal (lath) de piedra, tablero de pared de yeso o cualquier y todo tipo de material erigido.

(f) La erección de todo material de accesorio para enlucido tal como esquineros de metal, esquineros de puertas y ventanas, moldes de metal para fotos, rieles de metal para silla, base de metal y base de solado, y cualquier y todos los demás accesorios de

empastado de metal que están cubiertos y/o sirven como protección o solado para material de plástico.

(g) Instalación de la construcción de concreto reforzado donde dichos Acuerdos prevalecen.

(h) Construcción de insulacion para edificios de cualquier clase o método de instalación o aplicación.

(i) El ensamble, aparejo (rigging), y la instalación de paneles de pared que sostiene peso interior y exterior y paneles de paredes que no sostienen peso, la instalación de placas de acero incrustado y Sistema de retención, el corte, atadura, y la soldadura de todos los componentes, la instalación del Sistema de vigas, sistemas de armadura de red, cubierta, sistema de corte de muro, revestimiento de interior y exterior, otros sistemas estructurales y sus componentes estructurales relacionados, todo trabajo de diseño de planos, y todo el demás trabajo necesario y relacionado con el mismo.

(j) La erección y el desmantelamiento, carga y descarga, de todos los andamios requiere que se lleven a cabo todos los ámbitos de trabajo en el Artículo 2.

(k) La operación del equipo incidental necesario para llevar a cabo todos los ámbitos del trabajo en el Artículo 2.

(l) Tal como otros trabajos que entren en la Sección 1, como cualquier otro trabajo que pueda ahora existir o que puedan llegar a ser como resultado del desarrollo de nuevos métodos o materiales.

(m) El manejo en el sitio de trabajo de materiales dentro de la jurisdicción de oficio de la Unión del punto de entrega del material al lugar donde el trabajo se llevara a cabo con dichos materiales, incluyendo eliminación de basura y relleno de aislamiento de sonido.

2.02 No habrán huelgas, paros de trabajo, retrasos u otras interferencias de cualquier tipo con el trabajo o en el Proyecto por disputas judiciales. El empleador será responsable por las asignaciones jurisdiccionales y la asignación del Empleador será final y se deberá de cumplir de Proyecto a Proyecto.

2.03 Este Acuerdo será efectivo para todo trabajo cuberito por dicho Acuerdo, realizado en el estado de Washington con la excepción de los cinco y medio condados del Suroeste de Washington; estos siendo, Klickitat, Skamania, Clark, Cowlitz y Wahkiakum y esa porción del condado de Pacifico al Sur de la línea recta extendida desde el borde norte del condado Wahkiakum hasta el Océano Pacifico.

2.04 El resto del Meridiano de las Cascadas dividirá el territorio cubierto en dos partes geográficas

conocidas como el Oeste de Washington y el Este de Washington. Cada área deberá tener su propia hoja salarial y beneficios.

ARTICULO 3 RECONOCIMIENTO

El Concilio Regional de Carpinteros ha afirmado, y ha presentado evidencia o se ha ofrecido a presentar evidencia, que la mayoría de los empleados de los Empleadores que trabajan dentro del ámbito de trabajo de la industria de carpintería han designado al Concilio Regional a representarlos en negociaciones colectivas. Basado en la muestra mayoritaria de apoyo y por petición del Concilio Regional para ser reconocido como representante mayoritario, el empleador reconoce al Concilio Regional como el representante de la NLRA Sección 9(a) de negociación colectiva de todo empleado que realiza trabajo dentro de la industria de carpintería dentro de la jurisdicción geográfica del Concilio Regional de Carpinteros en todo lugar de trabajo presente y futuro, el cual ambas partes están de acuerdo que es una unidad apropiada para negociación bajo la Sección 9(a) de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

3.01 El Empleador reconoce a la Unión como el único y exclusivo representante colectivo de todo trabajador empleado con la clasificación de Mayordomo (Foreman), Carpintero Maestro

(Journeyman), Aprendiz y Trabajador de Utilidad o Ayudante General (Utility Worker) contratado por el empleador con respecto a sueldo, horas, y cualquier otros términos y condiciones de empleo en todo lugar de trabajo presente o futuro dentro de la jurisdicción de la Unión.

3.02 Los empleados deberán hacerse miembros de la unión y permanecer miembros de la unión como condición de empleo al 8vo día después de su primer día de empleo, o la fecha de vigencia de este Acuerdo, el que sea más tarde.

3.03 También es entendido que todo empleado cubierto por este Acuerdo debe mantener su membresía en buen estado con la Unión.

3.04 El incumplimiento del empleado de pagar sus cuotas de iniciación o cuotas mensuales requeridas por este Acuerdo, deberá por previa solicitud escrita de la Unión, de ser despedido de dicho empleo por escrito, una copia del cual será proveída a la Unión.

ARTICULO 4

CLAUSULA DE SUBCONTRATISTA

Si un Empleador cubierto por este Acuerdo contrata o subcontrata cualquier tipo de trabajo cubierto por este Acuerdo que será realizado en el lugar de trabajo como construcción, alteraciones o

reparaciones a algún edificio, estructura, o cualquier otro trabajo de cualquier persona o propietario que no sea signatario a un Acuerdo, el Empleador deberá, antes de que el trabajo que ha sido subcontratado o transferido comience, requerir que dicho subcontratista rija con todas las provisiones de un Acuerdo por la duración de su proyecto y serán responsables por cualquier incumplimiento por parte del subcontratista. Si un subcontratista es permitido realizar el trabajo descrito en este Acuerdo sin ser signatario a ningún Acuerdo, dicho contratista deberá mantener registros diarios de las horas trabajadas por los empleados del subcontratista y deberá ser responsable por el pago de salarios, viajes, salud y seguridad, pensión, vacaciones, aprendizaje, y descuentos de cuota por conceptos de trabajo (o diferencial) en acuerdo con este Acuerdo y será responsable por pago del mismo.

ARTICULO 5 FECHA EFECTIVA Y DURACION

Este Acuerdo tomara efecto el 1ro de Junio del año 2016, y se mantendrá en vigor hasta el 31 de Mayo del año 2019, y será automáticamente renovado de año a año después de tal fecha; siempre y cuando, no obstante, si cualquier parte desea cambios o modificar al Acuerdo deberá proveer a la otra parte notificación por escrito de la intención de finalizar no menos de sesenta (60) días, y no más de noventa

(90) días, antes de, la fecha de vencimiento de este Acuerdo. Dicha notificación de cualquier determinación hecha conforme a lo indicado aquí no afectara de ninguna manera el Acuerdo durante el resto del año de contrato. Ambas partes están de acuerdo que negociaciones o modificaciones propuestas o cambios deberán comenzar no más de treinta (30) días después de recibir la notificación.

ARTICULO 6

CLAUSULA (SAVINGS) PROTECTORA

En caso de que cualquier parte, o cualquier provisión aquí contenida, sea rendida o declarada no valida por razones de cualquier legislación existente o subsiguiente, o por decreto de juicio de una corte de jurisdicción competente, dicha invalidación de dicha parte o porción de este Acuerdo no deberá invalidar el resto de las porciones de ahí en adelante; proveyendo, sin embargo, que ocurra tal invalidez los partidos signatarios acuerden reunirse inmediatamente a renegociar dichas partes o provisiones afectadas. El resto de las partes o provisiones deberán mantenerse en completo vigor y efecto.

ARTICULO 7

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

El Empleador también acuerda en servir como Fideicomisario (Trustee) en cualquier o todos los

fideicomisos listados a continuación cuando y si es requerido y en tales casos, el Empleador acuerda que el Fideicomisario será un ejecutivo asalariado o agente del Empleador signatario o de la (Asociación de Empleadores). El Fideicomisario de la Unión tiene que ser empleado de y representante de los Miembros de la Unión. También es entendido que si un Fideicomisario no cumple con este criterio, él/ella deberá de ser reemplazado dentro de los primeros treinta (30) días por medio del proceso de selección de las partes respectivas, Gerencia/Laboral.

7.01 SALUD Y SEGURIDAD. Todo Empleador cubierto por este acuerdo deberá contribuir cierta cantidad listada en Lista “A” adjunto en este documento por cada hora compensable de Carpinteros, incluyendo empleados supervisores cuando cubiertos por este Acuerdo, en trabajo contenido en los términos de este acuerdo, dichas contribuciones se deberán hacer al Fondo Fiduciario de Salud y Seguridad de Carpinteros del Oeste de Washington (Western Washington Carpenters-Employers Health and Security Trust Fund) de acuerdo con la manera señalada en el Acuerdo de Fideicomiso (Trust Agreement) de dicho Fondo Fiduciario. Los detalles del plan de salud establecidos por este fondo y este Acuerdo de Fideicomiso en sí mismo continuara siendo controlado y administrado por una Junta Administrativa de Fideicomisarios (Joint Board of Trustees) compuesto por una representación

equitativa laboral y de gerencia las cuales son signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del antedicho Fideicomiso. Cada Fideicomisario asignado por la Unión deberá ser miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada Fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo salariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una Asociación de Empleadores, por parte de los Empleadores de sus Miembros.

7.02 JUBILACION/PENSION. Todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán contribuir cierta cantidad como esta listado en la Lista "A" por cada hora laboral trabajada por Carpinteros, incluyendo empleados supervisores mientras sean cubiertos por este Acuerdo, en trabajo contenido en los términos de este Acuerdo. Dicha contribución será para el beneficio de Carpinteros que estén trabajando o Carpinteros retirados los cuales estén trabajando bajo o se han jubilado bajo el Plan de Pensión de Carpinteros del Oeste de Washington y Carpinteros de la Cuenta Individual de Pensión del Oeste de Washington (Carpenters of Western Washington Individual Account Pension Plan). Las contribuciones se deberán hacer al Plan de Pensión de Carpinteros del Oeste de Washington de la manera delineada en el Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles de la Cuenta Individual del Plan de Retiro del Oeste de Washington establecida por este Fondo Fiduciario y por este mismo Fideicomiso deberá

seguir siendo controlado y administrado por una Junta Administrativa de Fideicomisarios compuesta por la misma cantidad de representación laboral y de gerencia los cuales son signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del ya mencionado Fideicomiso. La distribución de contribuciones entre el Plan de Retiro de Carpinteros del Oeste de Washington y del Plan de la Cuenta Individual de Retiro del Oeste de Washington deberá ser determinado por la Junta Administrativa de Fideicomisarios de acuerdo con los requisitos actuarios de fondos requeridos por estos planes.

Cada Fideicomisario asignado por la Unión deberá ser miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada Fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo salariado u oficial de un Empleador signatario, o empleado de una asociación del Empleador por parte de sus empleados miembros.

7.02.1 CONTRIBUCIONES ELECTIVAS. Un empleado cubierto por este Acuerdo puede optar por solicitar que un Empleador haga contribuciones diferidas electivas a al Cuenta Individual de Pensión del Oeste de Washington por medio de una reducción prospectiva en los salarios de dicho empleado. Dichas contribuciones diferidas electivas deberán ser establecidas todo el tiempo.

Las solicitudes de contribuciones diferidas electivas serán presentadas al Fondo Fiduciario en

conformidad con los procedimientos administrativos y periodos electorales que son consistentes con el Plan documentado y aprobado por los Fideicomisarios. Las solicitudes de Contribuciones diferidas electivas se harán por escrito en un formulario aprobado por el Fondo Fiduciario. Tras la notificación por parte del Fondo Fiduciario para el Contratista de la solicitud de contribución diferida electiva, el Empleador retendrá la cantidad especificada del salario del empleado a menos que y hasta que sea notificado por el empleado o por el Fondo Fiduciario de algún cambio en la elección del empleado que se hizo en conformidad con los procedimientos administrativos del fondo fiduciario.

A pesar de la elección de un empleado, todos los tipos de primas diferenciales (diferencial por capataz, tiempo extra, etc.) serán calculados antes de la reducción de las contribuciones diferidas electivas del empleado.

No obstante, cualquier provisión en el presente documento, el nivel de contribución al Plan de ahora en adelante no deberá causar que el Plan este en violación de la Sección 415 del Código de Impuestos Interno (Internal Revenue Code) (y ninguna otra sección de dicho Código); Si es necesario, ajustes a la cantidad de contribución serán acordados por la Unión y por el Empleador que está contribuyendo para así cumplir con dicho Código.

7.03 APRENDIZAJE Y ENTRENAMIENTO.

Esta acordado que todo Empleador cubierto por este acuerdo deberá contribuir cierta suma listada en la Lista "A" por cada hora trabajada por Carpinteros, incluyendo empleados supervisores que estén cubiertos por este Acuerdo. Dicha contribución deberá ser hecha al Fondo Fiduciario de Aprendizaje y Entrenamiento de Carpinteros-Empleadores de Washington-Idaho (Carpenters-Employers Apprenticeship and Training Trust Fund of Washington-Idaho) en la forma como se establece en el Acuerdo de Fideicomiso (Trust Agreement) de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Aprendizaje y Entrenamiento establecido por el Fondo Fiduciario mismo deberá continuar de ser controlado y administrado por una Junta de Fideicomisarios compuesta por una representación equitativa de labor y gerencia los cuales son signatarios al Acuerdo Fiduciario del ya mencionado Fondo Fiduciario. Cada fideicomisario designado por la Unión deberá ser miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de empleadores, en nombre de sus empleadores miembros.

7.04 FONDO DE VACACIONES. Es acordado que todo empleado cubierto por el Acuerdo deberá deducir una cantidad la cual esta listada en la Lista "A" por cada hora compensable del cheque neto de pago de cada empleado (después de impuestos)

y deberá pagar esto a un Fondo de Vacaciones como está especificado en el presente. (Nota: Estas cantidades deberán ser deducidas (después de impuestos) de las tarifas mostradas en la Lista "A"). Dichas contribuciones se deberán hacer al Fideicomiso de Vacaciones de Carpinteros del Oeste de Washington (Carpenters Vacation Trust of Western Washington) así especificado en este Acuerdo Fiduciario de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Vacaciones establecido por el Fondo Fiduciario y por este mismo Fondo Fiduciario deberá continuar de ser controlado y administrado por una Junta de Fiduciarios Administrativos compuesta por la misma cantidad de representación de labor y gerencia los cuales sean signatarios al Acuerdo Fiduciario del ya mencionado Fondo Fiduciario. Cada Fiduciario elegido por la Unión deberá ser miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fiduciario de Gerencia deberá ser un ejecutivo u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de empleadores, en nombre de sus empleados miembros.

7.05 UNION DE FIDEICOMISOS. En caso de que se proponga la unión o consolidación de Fideicomisos el Empleador signatario a este Acuerdo, el cual sigue siendo cosignatario/Fiduciario con la AGC y la Unión, deberán dar suficiente notificación de dicha propuesta y deberán tener la oportunidad de negociar el impacto de dicha unión o consolidación.

ARTICULO 8 RESPONSABILIDAD DEL EMPLADOR BAJO FONDOS

8.01 Las partes reconocen y aceptan que el pago regular y puntual de las contribuciones del empleador a los fondos fiduciarios bajo este Acuerdo son esenciales para el mantenimiento efectivo del Fondo de Salud y Seguridad, y que sería extremadamente difícil, y poco práctico, arreglar el gasto real en daños a dichos Fondos que resultaría por la falla de un Empleador individual de pagar dichas contribuciones mensuales por completo dentro del plazo previsto por el presente Acuerdo. Toda contribución al fondo deberá ser pagada antes del 15vo día del mes inmediatamente siguiente al mes en que se trabajaron las horas. Los pagos de las contribuciones deberán hacerse delincuentes en el vigésimo (20) día del mes inmediatamente siguiente al mes en el que se trabajaron las horas. Cada contribución mensual deberá incluir los pagos completos, que se han acumulado en el pagó por el trabajo realizado hasta el último día del mes anterior. Cada contribución mensual deberá ser acompañada por un informe en la forma y manera prescrita y aprobada por la Junta de Fiduciarios de dicho Fondo.

8.02 Acción legal puede tomarse para coleccionar contribuciones atrasadas, junto con daños liquidados e interés correspondiente, y se acuerda que en tal acción el Empleador deberá

ser responsable de pagar al Fondo (o Fondos) una cantidad razonable para pagar honorarios legales o de abogado, junto con un monto igualado a los costos y gastos obtenidos por el Fondo (o Fondos) por al acción legal. El incumplimiento por parte de un Empleador de hacer los pagos requeridos se considerara como incumplimiento de este Acuerdo de Negociación Colectiva por cada Empleador y puede sujetar al Empleador individualmente a acción económica, además de otros remedios provistos aquí para obligar el cumplimiento de este artículo.

8.03 Los fiduciarios de cada uno de los Fideicomisos de Labor-Gerencia tendrán el poder de requerir que cada Empleador provea dicha información y reportes como sean requeridos para el desarrollo de sus deberes como Fideicomisarios. Los Fideicomisarios o cualquier agente autorizado por el Fideicomiso o Fideicomisos tendrán el derecho a cualquier tiempo razonable durante horas de negocio para entrar en las propiedades del Empleador y examinar y sacar copias de libros, registros, papeles y reportes del Empleador relacionado con horas y sueldos de los empleados que se requiere para permitir a los Fideicomisarios determinar si el Empleador está haciendo pagos completos al Fideicomiso. Tales archivos incluyen por un ejemplo:

(a) Tarjetas de tiempo;

- (b) Nominas de pago y registros auxiliares y de resumen;
- (c) Cheques o registros y cheques cancelados que tiene que ver con la nomina de pago;
- (d) Copias de informes y reportes relacionados con el Fondo de Salud y Seguridad, Fondo de Pensión, Fondo de Cuenta Individual, Fondo de Vacaciones y Fondo de Aprendizaje;
- (e) Registro de impuestos de nomina incluyendo:
 - (1) Formularios de impuestos W-3, reconciliación de impuestos retenidos de sueldos y los formularios W-2 relacionados.
 - (2) Reportes del departamento Estatal de Seguridad y Empleo de Washington, Formulario SF520B, Reportes de Impuestos de Empleadores; Formularios SF520B(a), Reporte Trimestral de Salario de Empleados; Formulario SF520B(a)(1), Reportes detallados Trimestrales de Salarios de Empleador.
 - (3) Informe del Departamento Estatal de Washington de Seguridad de Labores he Industria, Formulario SF7442, Solicitud para Abrir o Reabrir una Cuenta Individual de Seguro; Formulario SF 7578(rev.) Informe Trimestral de Sueldos Estatales de Washington.

- (4) Cualquier declaración de pagos atrasados o multas relacionadas con los antedichos formularios.

8.04 Los partidos de este Acuerdo mandan por este medio a los fideicomisarios tomar cualquier acción necesaria para reducir la responsabilidad sin fondos de los Empleadores.

8.05 La Mesa de Fideicomisarios está autorizada por el término de este acuerdo a requerir a cualquier contratista signatario quien se atrasa 90 días en delincuencia en pagos al Fideicomiso de depositar una fianza según lo determinado por los fideicomisarios.

ARTICULO 9 RESOLUCION DE DISPUTAS Y QUEJAS

9.01 En caso de violación, malentendidos o diferencias en interpretación o aplicación de este Acuerdo, no habrá suspensión o para de de trabajo. Ambas partes prometen cooperar en la eliminación de las posibilidades mencionadas, y el siguiente procedimiento se adoptara por este propósito. Para ser valido una queja deberá ser presentada en no más de quince (15) días laborales después del incidente o de conocimiento pero nunca después de treinta (30) días laborales del día del incidente. Días Laborales son de Lunes a Viernes sin contar días festivos listados.

9.02 En el evento de una disputa los siguientes procedimientos se seguirán para resolver la disputa:

Primer Paso: En el caso de que una disputa se presente y no se pueda resolver informalmente y satisfactoriamente entre el Representante de la Unión involucrado y el Empleador, la disputa deberá prontamente (no más tarde de 15 días laborales), debe referida al representante autorizado de la Unión y del Empleador, o por un representante autorizado de ellos. En caso de no llegar a un convenio, el asunto puede proceder al Segundo Paso si así indicado por el partido que presentó la queja.

Segundo Paso: La disputa deberá de referida a la Mesa de Conciliación dentro de quince (15) días laborales de la fecha del intento de resolución en Paso Uno. Esta Mesa de Conciliación deberá reunirse dentro de quince (15) días laborales de la fecha que se les presentó el asunto. Esta Mesa deberá de consistir de dos (2) personas que no estén involucradas directamente en el asunto, asignadas por cada una de las partes. Si se llega a una decisión, la decisión de la Mesa será final y obligatoria a todos los partidos y empleados afectados. Si estas cuatro (4) personas no pueden alcanzar una decisión mayoritaria dentro de siete (7) días laborales después de que el conflicto se haya referido, el asunto puede proceder al Tercer Paso si así se decide por todas las partes dentro de quince (15) días laborales de dicha fecha.

Tercer Paso: El asunto será referido a mediación a menos que una de las partes renuncie a su derecho a este Paso. Las partes deberán solicitar un mediador de Servicio de Mediación y Conciliación u otros servicios aceptables. Esta persona servirá como el mediador para resolver el asunto. Los gastos de emplear el mediador será llevado igualmente por ambos partidos y cada parte será responsable de sus propios honorarios legales y otros costos. La mediación sedera o las partes fallan a alcanzar un acuerdo para mediar el asunto, el asunto podrá proceder al Cuarto Paso si así lo desea la parte que presentó la queja.

Cuarto Paso: Las partes deberán solicitar una lista de nueve (9) árbitros del Noroeste (si hay disponibles) de el Servicio Federal de Conciliación y Mediación y alternativamente eliminar nombres hasta que quede solo un nombre. Esta persona servirá como el arbitro para resolver la disputa. La decisión del árbitro será la final y obligatoria a todas las partes y empleados afectados. El costo para emplear al árbitro y para continuar con la audiencia deberán ser responsabilidad de la parte que pierda y si la parte perdedora no puede ser determinada el arbitro repartirá los costos. Cada parte llevara todo su costo, honorarios, etc. de conducir su parte en cualquier audiencia o proceso.

9.03 Cualquier decisión de la Mesa Directiva estará dentro del alcance y los términos de este Acuerdo. Cualquier decisión de la Mesa Directiva

o Arbitro serán rendidos dentro de veinte (20) días laborales, o a su discreción, después que la disputa se les presente, y dicha decisión será la final y obligatoria sobre todas las partes. Por acuerdo mutuo cualquiera de los plazos ya mencionados en el presente artículo se les podrán establecer excepciones o se podrán ampliar.

ARTICULO 10 CONTRATACION

10.01 El empleado puede solicitar trabajo del Empleador. En caso de que el Empleador contrate al empleado directamente, dicho empleado deberá asegurar una hoja de despacho por parte de la Oficina del Departamento de Despacho Central de la Unión y deberá presentar dicha hoja de despacho al Empleador en cuanto se reporte a trabajar. El Empleador puede llamar a la Unión para que le envíen empleados de acuerdo a los procedimientos de este Acuerdo. La Unión tendrá por lo menos un día laboral desde el tiempo de la orden para referir empleados. Si la orden no se presenta dentro de este tiempo, o mas adelante dependiendo del Empleador, el Empleador puede contratar por cualquier otra fuente. El Empleador debe notificar a la Unión inmediatamente el nombre, dirección y número de seguro social de cualquier empleado contratado de tales Fuentes externas. Ningún empleado bajo ninguna circunstancia un empleado que se presente sin una hoja de despacho de la

Unión podrá retener empleo. Todos los empleados despachados deben estar preparados a presentar documentación para el formulario I-9 al momento de presentarse a trabajar. El no presentar la hoja de despacho a la hora de presentarse a trabajar o dentro de cuarenta y ocho (48) horas de empleo será causa de despido previo a una solicitud por escrito por parte de la Unión. Todos los empleados deberán de cumplir con todos los requerimientos Estatales y Federales por parte del empleador.

10.02 Al recibir una solicitud del Empleador y en ausencia de una solicitud específica por nombre por parte del Empleador, la Unión se referirá a la Lista de personas fuera de trabajo. La Unión deberá de referirse a dicha lista por orden de señoría provisto que el solicitante tenga las habilidades para la clase de trabajo que está solicitando el Empleador.

10.03 El Empleador puede solicitar por nombre a cualquiera que aparezca en la Lista de Personas Fuera de Trabajo. Los solicitantes que se reporten al sitio de trabajo a tiempo dependiendo a la hoja de despacho, dentro de las veinticuatro (24) horas después de haber sido solicitados, deberá ser puesto a trabajar o se les deberá de pagar lo apropiado por su tiempo por haberse presentado a trabajar a menos que se le informe a la Unión de la cancelación antes de la referencia. El Empleador puede rechazar o despedir a cualquier solicitante o empleado por cualquier causa que crea suficiente.

Ningún Empleador podrá discriminar en contra de ningún empleado o solicitante, o rehusar a ningún solicitante enviado por la Unión ni podrá despedir a ningún empleado por actividades de la Unión las cuales no interfieran con el desempeño apropiado de su trabajo.

10.03.1 Siempre que el Empleador solicita un trabajador por nombre a un trabajo particular, el trabajador/empleado será responsable de obtener una Hoja de Despacho de la Unión que incluya salarios, beneficios, y tiempo por viaje o cualquier otra compensación aplicable al trabajo. Las Hojas de Despacho se pueden mandar por fax o por correo electrónico directamente a la oficina del Empleador. La Unión y el Empleador reservan el derecho de corregir cualquier despacho que este incorrecto. Un despacho corregido no resultara en una obligación al Empleador de más de veintiún (21) días de calendario antes de la corrección.

10.03.2 El Empleador está de acuerdo que tiene que notificar a la Unión por fax o por correo electrónico la cantidad de empleados representados y sus nombres, los cuales estuvieron empleados durante ese mes.

10.4 EDUCACION CONTINUA. Labor y Gerencia están comprometidos a continuar con el entrenamiento de los Obreros Maestros y del proceso de aprendizaje de por vida. Y como tal, se aplicara lo siguiente:

Todo Maestro Carpintero despachado y Maestro Carpintero actual, deberán de mantener vigentes sus tarjetas de habilidades en cada una de las siguientes. Este requerimiento no será aplicable si el miembro está programado para asistir al próximo curso de entrenamiento.

- (a) Primeros Auxilios (First Aid/CPR) – (ahora de 8 horas, la tarjeta es vigente por 2 años)
- (b) OSHA 10 u OSHA 30 – (ahora de 10 o 30 horas sin vigencia)
- (c) Usuario de andamios (Scaffold User) – (ahora 8 horas, la tarjeta es vigente por 4 años)
- (d) Herramientas activadas por pólvora (Powder Actuated Tools) – (ahora 8 horas sin vigencia)
- (e) Scissors/Boom Lift – (ahora hasta 8 horas, sin vigencia)
- (f) Protección de caídas (Fall Protection) – (ahora de 8 horas sin vigencia)

10.04.3 Un comité de Labor-Gerencia consistiendo de no más de cuatro (4) miembros elegidos por la Unión y cuatro (4) miembros elegidos por la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste deberán reunirse trimestralmente para supervisar los programas de formación de trabajadores Maestros y la utilización de los mismos.

El comité de Labor-Gerencia tendrá la autoridad de resolver cualquier asunto que tenga que ver con el Programa obligatorio de Educación Continua.

Carpinteros Maestros pueden tomar el entrenamiento por parte de la Asociación de Paredes y Cielos del Noroeste, el departamento de Paredes y Cielos del Noroeste, entrenamiento especial/específico por profesionales de la industria o cursos tomados en un instituto educativo acreditado por la industria de construcción. Si llegan a haber preguntas o si se cuestiona el contenido este será referido al Comité de Labor-Gerencia para su resolución.

10.05 APRENDIZAJE

10.05.1 Cualquier Carpintero Maestro nuevo a la Unión quien no ha terminado un Programa de Aprendizaje Aprobado por la UBC ni ha documentado experiencia profesional de la industria con un contratista signatario, antes de ser despachado bajo este Acuerdo, debe primero registrarse con el Centro de Entrenamiento de LADS para una evaluación. Después de completar el proceso de evaluación, el individuo deberá ser despachado a no menos del ochenta (80%) por ciento del salario de un Carpintero Maestro si es requerido matricularse en el Programa de Actualización de Carpinteros Maestros en el Centro de Entrenamiento de LADS a menos que la evaluación del solicitante indique que el individuo no tiene el nivel de conocimiento

de un Carpintero Maestro y deberá ser referido al Programa de Aprendizaje de LADS. La matriculación del empleado en el Programa de Actualización de Carpinteros Maestros deberá estar limitada a noventa (90) días a partir de la fecha del despacho original. Cualquier empleado registrado en el programa de actualización quienes no cumplan con los requisitos del entrenamiento tal como los define el Comité JATC puede ser sujeto a despido. Cualquier Empleador quien no asigne trabajo como descrito en el reporte de evaluación del Centro de Entrenamiento LADS puede ser sujeto a pagar salarios completos de Carpintero Maestro a partir de la fecha de despacho del empleado.

Cualquier nuevo empleado de la Unión quien no este registrado como un Aprendiz, o despachado como Ayudante General o Trabajador de Utilidad (Utility Worker) será, a menos que este citado para una evaluación, considerado Carpintero Maestro.

10.05.2 Cualquier empleado quien entre al programa de Aprendizaje por medio de entrada directa deberá ser gobernado por ese programa y no por 10.05.1.

ARTICULO 11

HORAS DE TRABAJO, TURNOS DE TRABAJO, Y DIAS FESTIVOS

11.01 TRABAJOS DE UN SOLO TURNO.

(a) De ocho (8) horas deberá consistir un día de trabajo; de cinco (5) días deberá consistir una semana de trabajo; de Lunes a Viernes. Un trabajo de un turno debe ser establecido por un mínimo de tres (3) días.

(b) Un trabajo de solo un turno será limitado a las horas entre las 4:00 am y las 6:00pm y de ocho (8) horas de empleo continuo (con excepción del periodo de comida) constituirá un día de trabajo de lunes a viernes de cada semana. En caso que el trabajo pare debido a condiciones meteorológicas, u otras condiciones fuera del control del Empleador, Lunes a Viernes, entonces el Sábado podrá, a elección del empleador, ser trabajado como un día de recuperación voluntario pagado a salario regular.

(c) Turnos de Cuatro diez (10) pueden ser establecidos por salario regular de Lunes a Jueves o de Martes a Viernes. En caso que el trabajo se pare por condiciones meteorológicas, u otras condiciones fuera del control del Empleador, entonces el viernes (Si se está trabajando de Lunes a Jueves) o el Sábado (si se está trabajando de Martes a Viernes) puede, a elección del Empleador, ser trabajado

como un día de recuperación voluntario. Todas las horas trabajadas en exceso a diez (10) horas por día o cuarenta (40) horas por semana deberán ser compensadas con salario de tiempo extra.

(d) Ningún empleado deberá ser despedido, descansado, disciplinado, remplazado o transferido por no querer trabajar el día de recuperación.

(e) En el caso de una emergencia civil, pero no limitado a, terremotos, inundaciones, o incendios, el horario de comienzo del turno puede adaptarse a la situación de emergencia y ocho (8) horas en cualquiera de un periodo de veinticuatro (24) horas podrá ser trabajado como tiempo regular. Para poder trabajar dicho turno, un acuerdo mutuo se deberá de recibir.

(f) Turnos Especiales: Cuando por condiciones fuera del control del Empleador o cuando por parte del contrato se especifica que el trabajo solo se puede realizar fuera de las horas regulares de trabajo, entonces un turno especial, después de una notificación con tres (3) días de anticipación escrita a la Unión, se podrá trabajar de Lunes a Viernes con pago regular. La hora de inicio de trabajo será arreglada para adaptarse a las condiciones de trabajo. Dicho turno debe de consistir de ocho (8) horas de trabajo por ocho (8) horas de pago o de diez (10) horas de trabajo por diez (10) horas de pago en un turno de cuatro-diez.

(g) Cuando un empleado es llamado a trabajar sin por lo menos ocho (8) horas de descanso después de su turno previo, todo ese tiempo tendrá que ser pagado como salario de tiempo extra, hasta que a dicho empleado se le den ocho (8) horas de descanso.

(h) Semana Festiva: En caso de que un día festivo caiga entre semana (Lunes a Viernes), el resto de los 4 días de la semana se pueden trabajar como un turno de cuatro-diez pagado como tiempo regular en forma voluntaria con una notificación de tres (3) días a la Unión. En caso de que el trabajo pare por condiciones meteorológicas, entonces el sábado puede, por opción del Empleador ser trabajado como tiempo recuperado voluntariamente y pagado como tiempo regular.

11.02 OPERACION DE TURNOS MULTIPLES.

Los turnos pueden ser establecidos si así lo considera necesario el Empleador. El horario de turnos y los salarios serán determinaran de la siguiente manera:

(a) Operación de Dos Turnos. En una operación de dos turnos consecutivos, no habrá penalidad por trabajo realizado en cualquiera de los dos turnos. Cada turno debe ser programado por lo menos ocho (8) horas salvo lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo. En una operación de

dos turnos, el segundo turno debe ser establecido por un mínimo de tres (3) días laborales.

Una vez que las horas de comienzo de trabajo sean establecidas para operación de dos turnos, no podrán ser cambiadas excepto con una notificación por escrito de tres (3) días a la Unión.

(b) Operación de Tres Turnos. En una operación de tres turnos, aplica lo siguiente:

Primer Turno – Las horas regulares de trabajo del primer turno de los tres turnos de la operación deberán de ser de ocho (8) horas de empleo continuo, con la excepción del periodo de almuerzo/comida a medio turno, durante las horas de 4:00am y 6:00 pm.

Segundo Turno – El Segundo turno deberá de consistir de siete horas y media (7 ½) de trabajo continuo, con la excepción a medio turno del periodo de almuerzo/comida, y ser pagadas a ocho (8) horas de tiempo regular.

Tercer Turno – El tercer turno deberá consistir de siete (7) horas consecutivas de empleo, con excepción del periodo de almuerzo/comida a medio turno, y ser pagadas a ocho (8) horas de tiempo regular.

(c) Operación de turnos múltiples (de dos o tres turnos) no se interpretara en todo el proyecto si en cualquier momento es considerado conveniente y necesario por parte del Empleador de poner turnos múltiples a alguna operación específica. Solo el grupo de empleados que releven al grupo de empleados de primer turno y dicho primer turno de empleados que sean relevados por los empleados del segundo turno, y en una operación de tres turnos aquel grupo de empleados que releven al grupo de empleados del Segundo turno se interpretara como que están trabajando turnos múltiples. Esta cláusula debe ser interpretada para reconocer que el “grupo relevado” y el “grupo relevante” no necesariamente significa relevo de “persona por persona”.

(d) Es entendido y acordado que cuando el primer turno de una operación de turnos múltiples (de dos a tres turnos) comenzara con el pago por hora regular o por un pago de tiempo extra específico, y todos los turnos de esa operación del día serán completado con la misma paga/salario.

11.03 DIAS FESTIVOS. Los días festivos reconocidos serán día de Año Nuevo, Día Conmemorativo (Memorial Day), Día de Independencia (Independence Day), El día del Trabajo (Labor Day), Día de Acción de Gracias (Thanksgiving Day), viernes y sábado después del día de Acción de Gracias (Thanksgiving), el día anterior del Día de Navidad (Christmas Day), y el día de Navidad (Christmas). No se realizara trabajo

el día del Trabajo (Labor Day). Si algún día festivo cae en día sábado, el lunes siguiente se deberá de reconocer como el día festivo.

11.04 PERIODOS DE DESCANSO. El Empleador acuerda que un periodo de quince (15) minutos se permitirá a cada empleado al final de la tercera (3ra) hora de cada turno. El periodo de descanso debe ser considerado como tiempo trabajado a efectos de la determinación de la jornada laboral. Si se requiere trabajar tiempo extra de dos o más horas, un periodo de descanso de quince (15) minutos se debe de permitir en medio de las horas regulares y las horas del tiempo extra. Este tiempo se debe considerar como tiempo trabajado a efectos de la determinación de la jornada laboral.

11.05 PROVISIONES DE LAS COMIDAS. Los periodos para almuerzo/comida de los Empleados deben de ser de treinta (30) minutos de largo y deberán de llevarse acabo no antes de una (1) hora y no después de una (1) hora de la mitad del turno del día de trabajo, pero en ningún momento se requerirá que los empleados trabajen más de cinco (5) horas del comienzo de su día laboral sin un periodo de almuerzo/comida. Todo empleado que sea requerido trabajar sin un periodo para almuerzo/comida se le deberá de pagar media (1/2) hora de tiempo extra aplicable. Las partes acuerdan que cada empleado tendrá derecho a tomar su almuerzo y/o descanso a petición al Capataz.

11.06 HORA DE ENTRADA. Los empleados se deberán de reportar al área de trabajo y deberán estar preparados para trabajar a tiempo.

11.07 TIEMPO EXTRA.

(a) De Lunes a Viernes, las primeras cuatro (4) horas de tiempo extra después de ocho (8) horas de trabajar tiempo regular, deberán de ser pagadas a una y media (1 ½) veces del salario de tiempo regular de paga. Todo tiempo extra adicional deberá ser pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

(b) En un turno de cuatro-diez (4/10), las primeras dos (2) horas de tiempo extra después de las primeras diez (10) horas regulares de trabajo se deberán de pagar a una y media (1 ½) veces del salario de tiempo regular de paga. Todo tiempo extra adicional deberá ser pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

(c) En sábado, y en el Quinto día de semana de una semana de cuatro-diez (excepto cuando se trabaja como tiempo regular en un día de recuperación como lo indica la sección 11.01(a) o (b)), las primeras doce (12) horas de trabajo se pagaran a una y media (1 ½) veces del salario de tiempo regular. Todo tiempo extra adicional será pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

(d) Todo trabajo echo el domingo o en días Festivos debe ser pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

(e) El Empleador a su criterio asignara horas extras a los empleados.

ARTICULO 12 REGLAMENTOS DE TRABAJO

12.01 Se le debe de pagar al Empleado su sueldo completo una vez por semana (en el mismo día), pero por ningún motivo deberán de pasar más de 5 días (excluyendo Sábados y Domingos) sin que el empleado reciba su salario. Si el día de pago cae en día festivo, se le deberá de pagar al empleado en el último día de trabajo regular antes del día festivo. Cheques negociables por bancos locales, transferencias electrónicas a la cuenta del empleado o un cheque de cajero deberá ser el medio de pago con una declaración adjunta con el nombre del empleado, las horas trabajadas durante el periodo de pago, todas las deducciones salariales y el nombre del empleador y la dirección de la oficina local. El pago de salario se puede hacer a través de la Unión Local o por correo, con fecha de estampilla cancelada aceptada como el día de pago. Si no es así pagado, el empleado tendrá derecho a dos horas de sueldo regular por hora por cada veinticuatro (24) horas que pasen sin que se le pague su sueldo. No se hará ningún

ajuste de pago a menos que un reclamo sea echo dentro de los veintiún (21) días después del periodo de pago del que se está hablando.

12.02 Cualquier empleado despedido, descansado o que renuncie deberá ser liquidado a más tardar el siguiente periodo de pago regular. La fecha de estampilla cancelada y la fecha de depósito directo será aceptada como la fecha de día de pago. Si no es así pagado, el empleado tendrá derecho a dos horas de sueldo regular por hora por cada veinticuatro (24) horas que pasen sin que se le pague su sueldo.

(a) Un cheque de nómina perdido deberá de ser reemplazado dentro de los 10 días del periodo de pago en cuestión, no importa si el empleado ha sido despedido o si es un empleado que aún está trabajando, un cheque será disponible por parte del Empleador en la oficina de la Local más cercana al empleado con el Empleador pagando cualquier gasto pertinente.

(b) En caso de que el Empleador emita un Segundo cheque al empleado para reemplazar un cheque que ha sido reportado perdido, y emite una orden de paro de pago del cheque original, y el Empleado procede con el depósito o el cambio del cheque original por todos los medios posibles, dicho Empleado será responsable de una penalidad del 50% de la cantidad del cheque original, además

de tener que reembolsar la cantidad completa del cheque original. La Unión acuerda que ayudara en la colección de todos los fondos debidos al Empleador, pero todos los gastos incurridos para la colección de dichos fondos serán por cuenta del Empleado.

12.03 Si un empleado incurre un cobro por no haber fondos suficientes (NSF) de parte de su banco por haber recibido un cheque sin fondos por parte del Empleador, el Empleador es responsable de pagar el cobro de multas de NSF por parte del banco que se le hicieron a dicho empleado.

12.04 Cuando un empleado o un empleado recién contratado se reporta a trabajar a su turno regular o turno designado y el tiempo no lo permite, a él/ella se le deberá pagar dos (2) horas por reportarse y deberá mantenerse en el sitio de trabajo por las dos (2) horas si así lo requiere el Empleador.

12.05 MAYORDOMO DE TALLER. La Unión deberá de proveer al Empleador, por escrito, los nombres de Mayordomos asignados por parte del Representante de Campo.

12.05.1 Deberá de haber un mayordomo en el sitio de trabajo todo el tiempo durante el turno regular establecido mientras el trabajo de la Hermandad se está realizando, si el Representante lo ve así necesario. El Mayordomo debe de ser un

Carpintero Maestro asignado por y la duración que sea determinada por parte del Representante de la Unión.

12.05.2 El Mayordomo deberá, aparte de su trabajo como Carpintero Maestro, ser permitido realizar su trabajo como mayordomo durante las horas de trabajo, el cual incluye lo siguiente:

(a) Asegurar el informe semanal de Mayordomo.

(b) Cuando un chequeo de herramienta es requerido por la empresa el mayordomo deberá estar presente y recoger las herramientas de cualquier trabajador enfermo o lesionado y notificar al Representante de negociación y la familia del trabajador. En el caso de lesión con tiempo perdido, o una fatalidad, el mayordomo escribirá toda información pertinente en la parte posterior del informe de Mayordomo.

(c) Transmitir al Representante todo tipo de quejas y reclamos que resulten en el sitio de trabajo.

12.05.3 Es entendido y acordado que las obligaciones del mayordomo no incluirán ningún asunto en referencias, contrataciones, o despidos, o la disciplina de empleados. El mayordomo no deberá de obligar de ninguna manera a la Unión o al Representante de Unión en ningún asunto

de política, interpretación del Acuerdo Laboral o cualquier otro trabajo asignado al Representante de Unión.

12.05.4 En ningún momento deberá el Empleador discriminar al Mayordomo, o despedirlo/a por causa de cualquier acción tomada por él/ella desempeñando sus funciones sindicales. El empleador deberá notificar a la Unión por escrito, 48 horas antes del despido, su intención de despedir al mayordomo por causa, provista identificación previa del mayordomo por escrito. Si se le despide de forma inapropiada al mayordomo sin la notificación de 48 horas a la Unión, entonces el empleador deberá pagar lo equivalente a 2 días de trabajo por dicha violación, esta provisión puede ser apelada en frente del Comité de Labor Gerencia.

12.05.5 Se le deberá de permitir al mayordomo por parte de Empleador desempeñar sus funciones sindicales durante horas de trabajo, siempre y cuando, el Mayordomo haga un esfuerzo razonable para hacer dicho servicio lo más rápido posible. Interrumpiendo la productividad lo menos posible. El Mayordomo no sera despedido ni transferido por acciones tomadas en el desempeño de sus funciones sindicales. La Unión y el Mayordomo deben de ser notificados cuarenta y ocho (48) horas antes de ser despedido o descansado a menos que este sea el último Carpintero Maestro aparte del Capataz en el trabajo. En caso de descanso

temporal, si califica, el Mayordomo será el primer trabajador al cual se le dará la oportunidad de regresar a trabajar. Reducción de trabajo no se considera causa de la separación del Mayordomo cuando dicho Mayordomo está calificado para llevar a cabo el resto del trabajo que queda en el lugar de trabajo.

12.05.6 Si, en la opinión del empleador, el mayordomo no está operando dentro del ámbito del presente Acuerdo, o si él/ella está excediendo su autoridad, el empleador deberá de notificar al Representante de la Unión el cual juzgara el asunto.

12.06 ALMACENAMIENTO DE HERRAMIENTA.

Cuando sea practico, el empleador deberá proporcionar un espacio adecuado para el almacenamiento seguro de herramientas para los empleados y equipo de clima. Además, será la responsabilidad del Empleador reembolsar el costo de herramienta y equipo de clima si esta se pierda a causa de incendio, inundación, robo o daños por daños al equipo del Empleador cuando el espacio de almacenamiento es proporcionado. El reembolso se limita a \$500.00 a menos que el empleado haya presentado previamente una lista de sus herramientas al Capataz y si ha recibido verificación por escrito de dicha lista por parte del Capataz. Es la responsabilidad de cada empleado de presentar una copia de la lista verificada al momento de solicitar el reembolso de más de \$500.00. Una lista de herramientas que debe ser promocionada por el

empleado debe de ser incorporada en este acuerdo (ver la Lista B). Toda otra herramienta deberá de ser proporcionada por el Empleador. Se les deberá proporcionar quince (15) minutos para guardar toda su herramienta y equipo a los empleados.

12.07 El Representante de la Unión tiene la autoridad de inspeccionar cualquier sitio de trabajo de un Empleador donde estén empleados trabajadores. El Empleador, a la medida de sus posibilidades, debe proporcionar a dicho representante admisión a trabajos que estén bajo regulaciones militares u otro tipo de seguridad. Interrupciones a productividad se reducirán al mínimo.

12.08 No deberá de ser una violación a este Acuerdo, ni deberá de ser causa de despido o remplazamiento de ningún empleado o acción de disciplina de ningún tipo, el que un empleado se reúse a cruzar o que trabaje de tras de una línea de huelga aprobada por la Unión ligada a este Acuerdo, incluyendo líneas de huelga en el sitio de trabajo del Empleador.

12.09 El Empleador está de acuerdo que tiene que proveer un cuarto o cabaña seca con calefacción y luz con suficiente espacio para que los empleados puedan comer sus alimentos y cambiarse de ropa donde el clima es un factor en el lugar de trabajo y la practicidad del trabajo lo permita.

ARTICULO 13

MEDIDAS DE SEGURIDAD

13.01 Es la responsabilidad del Empleado seguir todas las pólizas de seguridad del Empleador y de usar todo equipo de seguridad proveídas por el Empleador. En todos los proyectos cubiertos por este Acuerdo, deberán ser proveídos por el Empleador todo el tiempo durante la construcción, instalaciones sanitarias que consistan con un número razonable de inodoros y urinarios. Agua fresca, fría y sanitaria para tomar debe ser disponible para los empleados. Por razones de seguridad, los periodos de Descanso y de comida serán observados.

13.01.1 Las partes están de acuerdo en que hay un interés conjunto sustancial en la ejecución segura de trabajo y están de acuerdo en que cualquier empleado que viole las instrucciones de seguridad después de haber sido advertido de esta norma puede ser referido por el empleador a obtener más entrenamiento.

13.02 El Empleador deberá de proveer todo tipo de equipo para soldar incluyendo las pieles. El Empleador deberá de proveer a todo empleado Carpintero los cascos de seguridad necesarios, cinturones de soporte para la espalda, protección para los oídos, protección para los ojos, respiradores, chalecos reflectantes, todo tipo de

equipo para prevención de caídas y equipo de restricción. El Empleador también proveerá el equipo de seguridad necesario para trabajar con materiales peligrosos o contaminantes.

13.03 En caso de que a un empleado se le lleve a cualquier centro médico debido a una lesión en el lugar de trabajo, el Representante de la Unión responsable por el área donde se encuentra el trabajo será notificado (por teléfono, fax o correo electrónico) lo antes posible. En caso de que el trabajo tenga a un Mayordomo, él o ella deberá ser notificado del incidente lo antes posible.

ARTICULO 14 CONDICIONES DE VIAJE

14.01 DIFERENCIAL DE PAGO DE ZONA.

14.01.1 Las partes reconocen que a veces es un inconveniente llegar al lugar de trabajo debido a las diferentes distancias. Se acuerda y se entiende que mientras viajan hacia y desde el trabajo, los empleados no están dentro del curso y ámbito de su empleo y la relación de Empleado-Empleador no comienza hasta que el salario por hora comienza.

14.01.2 CONDICIONES GENERALES DE VIAJE.

(a) Cuando las únicas vías de acceso a un lugar de trabajo requieren que los empleados viajen

a una zona más alta y los viajes de regreso a la zona en que se encuentra el trabajo, entonces se le pagara a los empleados el diferencial de pago de zona previsto para la zona superior.

(b) **Tarifas de Caseta o de Embarcadero (Ferry).** Todo embarcadero o cualquier tipo de transporte marino serán reembolsados por el Empleador de la siguiente manera o forma:

- (1) El empleado será reembolsado a la tarifa de pasajero o tarifa de auto del pasajero cuando así sea probado por medio del recibo.
- (2) Cuando los empleados eligen vivir en o cerca del Proyecto y tienen que pagar el viaje en embarcadero diario, se reconoce que tienen el derecho de visitar sus hogares los fines de semana, y en ese caso, las tarifas de embarcadero deben de ser pagadas por el viaje de dicho fin de semana mientras sea probado por medio de un recibo.
- (3) Cuando las circunstancias hacen necesario que un puente con caseta de cobro sea utilizado, el empleado será reembolsado como corresponde.

(c) **Alojamiento y Hospedaje.** Cuando el Empleador proporciona campamento o alojamiento

y hospedaje, se observara la escala salarial básica y la tarifa por campamento, alojamiento y hospedaje no debe de superar \$3.00 por día para ser pagados por el empleado. Cualquier costo después de los \$3.00 por día deberán de ser pagados por el Empleador. El recorrido aplicable se aplicara en el primer y último día de trabajo, con la excepción que si el empleado renuncia por su propia voluntad antes de cinco (5) días de empleo, los gastos de viaje solo se pagaran por el primer día de viaje. Trabajos localizados en áreas remotas donde campamento, alojamiento y hospedaje no es proveído y la vivienda es inadecuada o si el costo de vivienda es prohibitivo, el Empleador deberá de ver la forma de conseguir vivienda a precios razonables para los empleados.

(d) **Proyectos Remotos.** En presas, proyectos de edificios hidroeléctricos, y otros proyectos de ingeniería remotos tal como aeropuertos, refinerías e instalación de radares o radios, pero no limitado a, donde el Empleador provee campamento o alojamiento y hospedaje, tiempo de viaje requerido será pagado por el viaje inicial al trabajo y de regreso. Pago por el tiempo de viaje de regreso será pagado a todo empleado, incluyendo a los despedidos o descansados del trabajo; la única excepción que aplicara será para esos empleados que permanezcan en el trabajo menos de treinta (30) días de calendario los cuales renuncien voluntariamente.

14.01.3 PAGO DE ZONA DE CARPINTEROS.

El diferencial de pago de Zona deberá ser pagado en trabajos localizados fuera de las áreas gratuitas estimadas desde el centro de las ciudades del Oeste de Washington aquí listadas:

Seattle	Shelton
Auburn	Tacoma
Renton	Everett
Aberdeen-Hoquiam	Bellingham
Centralia	Anacortes
Olympia	Port Angeles
Bremerton	Mount Vernon
	Port Townsend

Zona A: 0 – 25 millas a la redonda – Gratis

Zona B: Más de 25 millas a la redonda – \$1.75 por hora

El siguiente diferencial de pago de Zona deberá de ser pagado en trabajos localizados fuera de la zona gratuita estimada desde el centro de las ciudades del Este de Washington aquí listadas:

Ellensburg	Pullman
Kennewick	Spokane
Wenatchee	Yakima

Zona A: 0 – 60 millas a la redonda – Gratis

Zona B: Más de 60 millas a la redonda – \$3.25 por hora

14.02 Todas las veces que sea necesario viajar de trabajo a trabajo durante el curso de cualquier turno se deberá pagar al salario por hora apropiado.

14.03 Todo costo por estacionamiento por un Segundo movimiento durante cualquier turno deberá de ser reembolsado por el Empleador.

14.04 En sitios de trabajo que obligan estacionarse en sitios remotos y que requieren un servicio de traslado, la práctica será el que será que el Empleado viaje de ida bajo el tiempo del Empleador y de regreso bajo su propio tiempo o viceversa. Es entendido que el Empleador puede designar.

ARTICULO 15 COMITES

15.01 Un comité de aprendizaje y de entrenamiento a sido establecido de acuerdo con las disposiciones del RCW 49.04.040 para proveer entrenamiento a aprendices trabajando bajo este acuerdo en conformidad con el Concilio de Aprendizaje del Estado de Washington.

15.02 Se establecerá un comité conjunto de labor/gerencia cuyos miembros empleadores serán designados por el empleador y cuyos miembros de la Unión serán designados por parte de la Unión que tendrá plena autoridad para actuar en todos los

asuntos en cuanto a la administración de contratos, interpretación o modificación que así sea señalado por el comité y de acuerdo con las normas que sean adaptadas.

15.03 Todas las partes en el presente Acuerdo se comprometen a respetar las reglas, normas y reglamentos establecidos por este comité.

15.04 Las partes pedirán que el JATC notifique a la Unión, el ultimo empleador y a al NWCC cuando la JATC suspenda o termine a un aprendiz del programa.

ARTICULO 16 MISCELANEO

16.01 Cualquier falta del Empleador en pagar sueldos u otro tipo de salarios estipulados bajo los términos de este Acuerdo o cualquier falta de pago a las deducciones de salud y seguridad, pensión, aprendizaje, vacaciones o cuotas por concepto de trabajo como son requeridas por este Acuerdo, será constituido como infracción de este Acuerdo y la Unión y empleados representados por la Unión tendrán el derecho de parar de trabajar por el incumplimiento del Empleador, y podrán tomar acción legal la cual incluirá todos los intereses y daños de liquidación en todo y cada uno de los proyectos que dicho contratista este realizando.

16.02 Se ha acordado que cualquier porción del salario señalado en la Lista A de este Acuerdo puede ser distribuido entre las deducciones de Salud y Seguridad, pensión, aprendizaje, vacaciones o para la deducción de evaluación de trabajo, a los treinta (30) días después de que el Empleador haya recibido aviso por parte de la Unión de dicha distribución.

16.03 Cualquier termino y condición aparte de aquellos contenidos en este Acuerdo deberán de ser por acuerdo mutuo entre la Unión y la Asociación de Paredes y Cielos del Noroeste y sometidos por escrito en una reunión de Labor/Gerencia.

16.03.1 Con la excepción de una única vez, el primer (1er) acuerdo laboral completo de conformidad que exime a un proyecto que actualmente está bajo contrato con un Contratista Primario o un Dueño a un nuevo contratista signatario si la Unión en un acuerdo no residencial aplicable al trabajo contemplado en este acuerdo el cual contiene saldos menores o beneficios, o términos y condiciones más favorable que en ella se facilita, la parte del Empleador en este Acuerdo debe de permitir dichos salarios menores o beneficios y trabajar bajo dichos términos y condiciones; siempre que, y no obstante, que este párrafo no será aplicado a ningún acuerdo de trabajos especiales en los cuales la Unión entre con el propósito de permitir que las partes de un Empleador entren a este Acuerdo para competir

con un contratista que no es parte de la Unión o contratos establecidos por Uniones Internacionales.

16.03.2 La Unión requerirá que cada subcontratista que entre en un acuerdo de proyecto conforme al presente Acuerdo a firmar también una carta de entendimiento que requiere que el subcontratista realice todos los pagos al Fideicomiso de Carpinteros del Oeste de Washington por medio de un cheque adjunto con el Contratista General. La Unión proveerá a la Asociación de Paredes y Cielos del Noroeste con una copia de cada uno de los Acuerdos de Proyecto mencionados y de cualquier otro Acuerdo en el cual entren con cualquier entidad cubriendo un ámbito similar y jurisdicción geográfica a este Acuerdo al igual que se le proveerán copias al Fideicomiso respectivo.

16.04 A petición de ambas partes, y de común acuerdo, el empleador tendrá una conferencia jurisdiccional previa al trabajo. El propósito de esta conferencia previa al trabajo será para discutir el tipo de trabajo, subcontratistas y trabajo asignado en el Contrato del Empleador. La Conferencia incluirá: presentación de información disponible al Empleador acerca de fecha de iniciación del trabajo, localidad del proyecto, duración del trabajo, el empleo máximo y otras condiciones que se consideren peculiar del Contratista o Subcontratista, incluyendo una descripción general de la naturaleza del trabajo que se realizara y dibujos y especificaciones.

ARTICULO 17

POLIZA DE ABUSO DE SUSTANCIAS

17.01 Labor y Gerencia se han comprometido a proporcionar a los Empleados con un lugar de trabajo libre de drogas y libre de alcohol. El objetivo es proteger la salud y seguridad de los empleados y promover un lugar de trabajo productivo y proteger la reputación de Labor, Gerencia y los Empleados.

17.02 Empleados que usan alcohol y/o drogas ilegales o en una forma abusiva crean un riesgo de seguridad para ellos mismos y para sus compañeros de trabajo y es una violación a la seguridad de Estado WAC 296 – 155 040 (7). Por consiguiente, todo Empleado debe de ser apto para trabajar cuando se reporte al trabajo y por la duración de su turno.

17.03 De acuerdo con estos objetivos, el empleador prohíbe el uso, la fabricación, la posesión, distribución o venta de drogas o parafernalia de drogas o alcohol en el sitio de trabajo. Un programa de pruebas de abuso de sustancias según el programa de abuso de sustancias, puede ser instituido para monitorear el cumplimiento de la póliza. El programa de abuso de sustancias está contenido en un anexo separado de este acuerdo y se conocerá como “El Programa de Tarjeta Libre de Drogas de la Industria de Paredes y Cielos del Noroeste”. Es acordado que la Unión y la

Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste pueden modificar o revisar el programa de abuso en cualquier momento por su acuerdo.

ARTICULO 18 REGRESO A TRABAJAR CON TRABAJO LIGERO

Es acordado que el Empleador puede regresar a un trabajador herido a trabajar con trabajo ligero si así lo permite el doctor del empelado, por la ley estatal.

ARTICULO 19 PROVISIONES RESIDENCIALES

Este acuerdo deberá de cubrir también construcción residencial, sujeto a las siguientes condiciones: Las condiciones generales de trabajo deberán de ser consistentes con este Acuerdo, pero el costo de beneficios y salarios o la determinación de salarios podrán ser reducidos. Una Lista A Residencial de Gran Altura/Baja Altura deberá de ser negociada por las partes y este acuerdo.

Condiciones Especiales pueden ser negociadas entre la Unión y un Empleador para trabajos específicos siempre y cuando las condiciones más favorable para el Contratista se concedan a otros contratistas signatarios que pusieran ofertas para el mismo tipo de trabajo en el mismo proyecto.

Construcción residencial es definida como todo trabajo en conexión con construcción, alteraciones y/o reparaciones de todo tipo de unidades residenciales. Todos los proyectos residenciales deben de caer en una de las dos categorías listadas abajo con salarios separados:

1. Residenciales de Baja Altura:

Construcción Residencial de Baja Altitud es definida como todo tipo de trabajo en conexión con construcción de paredes estructurales, construcción, alteración y/o reparación de todo tipo de unidades residenciales, tal como una sola vivienda, dúplex, casas en hilera, casas adjuntas, apartamentos, casas de retiro, asilos, condominios, casas de salud, y hoteles, moteles, y casas residenciales de uso mixto en edificios no superiores a siete (7) pisos de altura, sin incluir el garaje de estacionamiento.

2. Residenciales de Gran Altura:

Construcción Residencial de Gran Altura es definida como todo trabajo en conexión a construcción de paredes estructurales, construcción, alteraciones y/o reparaciones de la parte residencial de condominios y edificios de apartamentos de ocho (8) pisos o más de altitud, sin incluir el garaje de estacionamiento. Hoteles de ocho (8) o mas pisos de altitud se deberán de considerar como construcción comercial.

ARTICULO 20

BAJA POR ENFERMEDAD

Las partes a este acuerdo renuncian expresamente a las disposiciones de la Ciudad de Seattle Ordenanza 123 698, la cual requiere el pago de baja por enfermedad, y/o cualquier ordenanzas posterior y similar, que requieren pago de baja por enfermedad u otras dichas provisiones con jurisdicción a este acuerdo.

**LISTA “A”
BENEFICIOS Y SALARIOS
DEL OESTE DE WASHINGTON**

Salarios Efectivos:	<u>06/01/2016</u>	<u>06/01/2017</u>	<u>06/01/2018</u>
Carpintero/Terminador de Gran Altura	\$40.92	*	**
Carpintero/Terminador de Baja Altura	\$35.73	*	**
Carpintero/Terminador	\$29.57	*	**
Ayudante/Trabajador de Utilidad (Utility Worker)	60% del salario del Carpintero Maestro		

La Lista A deberá de ser publicada en **www.nwcarpenters.org** anualmente

Salarios Comerciales:

Efectivo el 1ro de Junio, 2016 – El incremento del paquete total será de \$1.49 (2.74%) para un Paquete Total de \$55.51

*Efectivo el 1ro de Junio, 2017 – El incremento del paquete total será de \$1.27 (2.28%) para un Paquete Total de \$56.78

**Efectivo el 1ro de Junio, 2018 – El incremento del paquete total será de \$1.70 (2.99%) para un Paquete Total de \$58.48

Gran Altura/Baja Altura deberá se incrementaran en los porcentajes indicados anteriormente.

Nota: La distribución de beneficios se harán de acuerdo con el Acuerdo Principal de Área del Oeste de Washington.

Beneficios Efectivos:	<u>06/01/2016</u>	<u>06/01/2017</u>	<u>06/01/2018</u>
Salud y Seguridad	\$7.66	*	**
Pension	\$6.15	*	**
Aprendizaje	\$0.78	*	**
Fondo de Industria	\$0.35	\$0.35	\$0.35

El fondo de Industria se pagara además del paquete total y puede aumentar a voluntad de la asociación, cualquier aumento será actualizado en la Lista A correspondiente antes de su implementación.

*Esta contribución alternativa es solo para la clasificación de Gran Altura/Baja Altura.

Pensión (Residencial) \$3.75

BENEFICIOS Y SALARIOS DEL ESTE DE WASHINGTON

Todo trabajo realizado en el Este de Washington al este del meridiano 120 se pagara de acuerdo con el Acuerdo Principal del Este de Washington y Norte de Idaho que ha sido negociado entre Inland NW AGC y el PNWRCC.

Se aplicara la contribución del fondo de industria señalada anteriormente.

La contribución para aprendizaje será el tipo de contribución aceptada por los Fiduciarios

del Fideicomiso de Fondos de Aprendizaje y Entrenamiento de Washington-Idaho para el área geográfica cubierta por este acuerdo. El comité conjunto de labor/gerencia (§15.02) está autorizado para asegurar dichas contribuciones que apoyan el trabajo de Paredes y Cielos entrenando para “Financiar por Completo las Necesidades” de dicho programa y podrá tomar acción como el comité de labor/gerencia vea apropiado.

Ningún aprendiz deberá pasar más de seis meses sin contribución a su pensión y ningún empleado deberá de pasar más de doce meses sin contribución a su pensión.

(a) Cada Empleador deberá emplear por lo menos un (1) aprendiz por cada cinco (5) Carpinteros Maestros en su lugar de empleo, pero podrá emplear hasta un (1) aprendiz por cada Carpintero Maestro en su lugar de empleo. Siempre y cuando aprendices estén disponibles, y el empleador no está experimentando una crisis de mano de obra.

(b) En trabajos de naturalidad técnica, el Empleador por acuerdo mutuo con el PNWRCC podrá perdonar las proporciones mencionadas de aprendices dependiendo del trabajo.

Deducciones

Vacaciones \$1.00/hr deducido del salario

A.3 Asignación de Deducción de Cuotas de la Unión: De acuerdo con los términos de la autorización escrita, individual y voluntaria de deducciones de cuotas de trabajo para la membrecía permitida bajo las provisiones de la Sección 302 (c) del Acta de Gerencia Laboral (Labor Management Act) enmendado, el Empleador acuerda el deducir las cuotas de trabajo, deducirá una cantidad de los salarios cada semana la cual ha sido y será en un futuro autorizada por la membrecía. Las cuotas de trabajo las cuales son deducidas deberán ser pagadas mensualmente a más tardar el día quince (15) de cada mes del mes siguiente de cuando fueron deducidas. El Empleador remitirá las cuotas de la Unión deducidas en el formulario de transmisión usado para las contribuciones de beneficios y los costos prorrateados de estos formularios y la percepción y distribución de los mismos, incluyendo cualquier costo adquirido por parte de la administración por actuar como un depositario autorizado, será pagado por parte de la Unión a el administrador de beneficios. La deducción de cuotas puede cambiar cada que haya cambios de salarios.

*Incrementos en contribuciones de Salud y Seguridad, Pensión, y Aprendizaje deben de ser deducidos del aumento de salarios por hora negociados según necesitado y determinado por los Fideicomisarios de Carpinteros de Oeste de Washington, con el aviso según los requisitos del Artículo 16.02.

A.4 Las cantidades de deducciones de vacaciones y de asesoramiento de trabajo deberán de ser como han sido estipuladas anteriormente y se deducirán por cada hora que el empleado reciba una remuneración. Todo tipo de retención de pago legal por impuestos, impuestos de seguro social, etc., deberán de ser después de estas deducciones. Con el propósito de determinar el salario de aprendices, las tasas progresivas serán establecidas por parte del Comité adjunto de Aprendizaje y Entrenamiento (Joint Apprenticeship and Training Committee). Los empleados deberán autorizar a los empleadores la retención de salarios, la cantidad de cuotas para la iniciación dentro de la Unión y/o para el asesoramiento de trabajo estipulado por este Acuerdo o estatutos y la Constitución de la Unión, y para transmitir dichas cantidades a la Unión. Esta autorización es válida por un año desde la fecha de dicha autorización o hasta la expiración del Acuerdo, lo que ocurra primero, pero se renovara automáticamente a menos que la autorización sea revocada por escrito entre el 1ro de Mayo y el 15 de mayo de cualquier año. Dicha autorización se hace a través de la hoja de despacho, según el Artículo 10, Sección 1 de este Acuerdo. En caso de que la hoja de despacho no esté presente o no se mantenga archivada, será la responsabilidad del Empleador de deducir las cuotas de iniciación y/o asesoramiento de trabajo así estipulado del salario del empleado y transmitir las a la Unión. Pagos mensuales para dichas deducciones deberán ser

realizadas y pagadas en o antes del quinceavo (15vo) día del mes de calendario inmediatamente al mes siguiente en el que se trabajaron las horas. Los pagos se consideraran delincuentes al veinteavo (20vo) día del mes siguiente del mes en el que se trabajaron las horas. Cada pago mensual deberá de incluir todas dichas deducciones las cuales se han acumulado por el trabajo realizado hasta el cierre del periodo de nómina de cada empleador individualmente terminando el día más cercano del último día del mes de calendario anterior.

MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS

Personal de cualquier clasificación de oficio que estén sujetos a trabajar dentro de un perímetro designado de desechos peligrosos (hazardous waste) será elegible a compensación de acuerdo con la siguiente Lista de grupo relativamente con el nivel de desechos peligrosos subrayado en el Plan específico de Residuos Peligrosos y Seguridad de Sitio de Trabajo. (El nivel de protección deberá de ser definido en el CFR 1910.120 Apéndice B.)

CLASIFICACION/NUMERO DE GRUPO DE RESIDUOS PELIGROSOS

H-1 Cantidad de Salario Base cuando trabajando en un lugar con residuos peligrosos cuando no está equipado con ropa de protección o equipo de nivel "D".

H-2 Traje Clase "C" – Salario Base más \$.25 por hora

H-3 Traje Clase "B" – Salario Base más \$.50 por hora

H-4 Traje Clase "A" – Salario Base más \$.75 por hora

CAPARAZ: No es la intención de la Unión establecer equipos o tamaño de equipos pero siempre que un empleado tenga la responsabilidad de supervisar a seis (6) o más empleados en el proyecto, a él/ella se le pagara mínimo el salario de un capataz. El Capataz deberá de recibir diez por ciento (10%) por hora más del salario que la clasificación de Carpintero Maestro trabajando bajo él/ella.

SOLDADOR CERTIFICADO: Cuando la Unión llena una solicitud de un soldador certificado, dichos soldadores solicitados deberán tener en su posesión un certificado reconocido comparable a la del área local o prueba WABO o certificación AWS. Si el trabajo que se va a realizar requiere certificaciones adicionales de cualquier tipo, el Empleador debe

pagar todos los gastos relacionados en asegurar dicho examen. Cuando se trabaja como un soldador certificado, el empleado tendrá que recibir un saldo primo el cual esta listado en la tabla siguiente:

La prima de Soldador WABO deberá de ser de \$0.50 por hora

La prima de Soldador AWS deberá de ser de \$1.00 por hora

AYUDANTE DE TABLAROCA O TRABAJADOR DE UTILIDAD DE TABLAROCA: En reconocimiento de prácticas anteriores y el entendimiento que provee para la oportunidad a una Carrera y entrenamiento en el sitio de trabajo para personas trabajando dentro del oficio dentro de la jurisdicción de este Acuerdo como está definido en la Sección 2.01(m), es acordado que la Carrera de clasificación de Ayudante de Tabla roca o Trabajador de Utilidad de Tabla roca deberá de obtener y presentar una hoja de despacho por parte de la Unión por el Artículo 10, Sección 1.

Los salarios deberán de ser basados en entrenamiento y experiencia en el trabajo de la siguiente manera:

a. La escala de un Ayudante de Tabla Roca o Trabajador de Utilidad deberá de ser el 60% de la escala de un Carpintero Maestro. El Ayudante

de Tabla Roca o Trabajador de Utilidad no deberá de recibir contribuciones de Salud y Seguridad por las primeras 250 horas de trabajo ni recibirán contribuciones para pensión por las primeras 500 horas de empleo en la unidad de negociación.

b. Dichos empleados pueden participar en, pero no limitado a, todo tipo de trabajo dentro de la Sección 2.01(j, k y m) de este Acuerdo y almacenamiento de materiales, transporte de materiales, a surtir el sitio de trabajo y limpieza, armando y desmantelando andamios etc.

c. El Ayudante de Tabla Roca o Trabajador de Utilidad que realice trabajos de instalación de material de tabla roca de la unidad de negociación, (con la excepción de la instalación de insulacion de sonido), o el uso de tales herramientas constituirá en el incumplimiento del Acuerdo presente por parte del Empleador y será sujeto al procedimiento de queja. Ningún Trabajador Ayudante o Trabajador de Utilidad deberá de comenzar ningún tipo de programa de aprendizaje y sufrir una reducción de salario menos de lo que estaba ganando como Ayudante de Tabla Roca o Trabajador de Utilidad.

Los Salarios por hora del Ayudante de Tabla Roca o Trabajador de Utilidad deberán ser publicados en la página web www.nwcarpenters.org anualmente.

FONDO DE PROMOCION DE LA INDUSTRIA: La suma de veinticinco treinta y cinco (\$0.35) por hora compensable para todos los empleados cubiertos por este Acuerdo deberá ser pagado al Fondo de la Industria de Paredes y Cielos del Noroeste. Este Fondo ha sido establecido por los Empleadores y por escrito un Acuerdo de Fideicomiso que estableció el funcionamiento de este Fondo, y estos fondos no pueden ser utilizados en cualquier forma en contra de los intereses de la Unión. Siempre y cuando el Fondo de Industria sea deseado por el Empleador, no deberá de ser un punto de negociación en Acuerdos futuros.

LISTA “B” – LISTA DE HERRAMIENTAS

La siguiente lista de herramientas contiene las herramientas que serán proporcionadas por el Empleado.

TABLA ROCA Y LATIGUERO

(Drywall & Lather):

Bolsa para Clavos y Herramienta
(Nail Bag & Tool pouch)
Nivel de 24 pulgadas (Level (24”)
Llave Inglesa Ajustable (Crescent Wrench)
Hacha o Martillo (Hatchet or Hammer)
Gato Para Levantar Tablero (Lift Jack)
Sierra para Metales, Hojas (Hacksaw & Blades)
Serrucho para Agujeros (Key Hole Saw)
Navaja para Uso General (Utility Knife)
Escofina (Rasp)
2 metros de 16 pies minimo (2 Tapes) (16’ min.)
Escuadra Forma T (T-Square)
Tenazas de Torno (Vise Grip)
Tenazas para Cortar Puntas (End Cut Nippers)
Cortafrío (Cold Chisel)
Tijeras (Snips)
Lápiz (Pencils)
Abrazaderas Forma C (2) (C-Clamps (2))
Desarmador (Standard Screw Driver)
Plomada de Carpintero (Plumb Bob)
Cordon de Gis (Chalk Line)
Desarmador de Cruz (Phillips Screw Driver)
Corta Círculos (Circle Cutter)
Escuadra Tri (Tri-Square/speed square)

ACUSTICO:

Hacha o Martillo (Hatchet or Hammer)
Desarmador de Cruz (Phillips Screw Driver)
Abrazaderas Wedge-lock (Wedge-lock Clamps)
Cortadora de Lado (Side Cutters)
Corta Círculos (Circle Cutter)
Punzón Whitney (Whitney Punch)
Tijeras (Snips)
Serrucho para Agujeros (Key Hole Saw)
Bolsa para Clavos y Herramienta
(Nail Bag & Tool Pouch)
2 Metros de 16 pies mínimo (2 tapes 16' min.)
Escuadra-Tri (Tri-Square/speed square)
Desarmador (Standard Screw Driver)
Metro (100 pies) (Tape (100'))
Lezna (Awl)
Plomada de Carpintero (Plumb Bob)
Lápiz (Pencils)
Saca Remaches (Pop Riveter)
Nivel de 24 pulgadas (Level (24"))
Navaja para Uso General (Utility Knife)

TAPING:

Navaja de 1 pulgada (1" knife)

Aplanadora (Stomper)

Navaja de Uso General (Utility Knife)

Navaja de 2 pulgadas (2" knife)

Tazón (Pan)

Lija (File)

Navaja de 4 pulgadas (4" knife)

Cepillo para Cubeta (Bucket Brush)

Lija de Mano (Hand Sander)

Navaja de 6 pulgadas (6" knife)

Lija de Poste (Pole Sander)

Carrete de Cinta (Tape Reel)

Navaja de 10 pulgadas (10" knife)*

Tijeras (Snips)

Martillo (Hammer)

Navaja de 12 pulgadas (12" knife)*

2 Cubetas (2 Buckets)

Desarmador (Screw Driver)

*Puede ser substituido con él Talocha y Paleta
(Hawk and Trowel)

Pantalones Blancos u Overoles
(White Pants or Coveralls)

SIGNATURE PAGE

Dated this 1st day of June 2016

EMPLOYER:

Wall and Ceiling Contractors Association

x By [Signature] Date 6/7/16
Title President

By [Signature] Date 6-7-16
Title Executive Director

UNION:

Pacific Northwest Regional Council of Carpenters

[Signature] Date 6-30-16
Executive Secretary/Treasurer/CEO

[Signature] Date 6-30-2016
Contract Administration

NWCCA [Signature]
PNWRCC [Signature]