

ACUERDO

de los Especialistas de Interiores y Exteriores

entre el



**Concilio Regional de Carpinteros del
Noroeste Pacifico**

y

**La Asociacion de Contratistas de
Paredes y Cielos de
Oregon y El Suroeste de Washington, Inc**

*Por el Periodo de
13 de Junio del 2016 - 31 de Mayo del 2019*

Tabla de Contenido

Art/Sec	Descripción	Página
	Definición.	1
1	Tipo de Trabajo y Título de Subcontratista	2
2	Reconocimientos	7
2.2	Lista de Fuera de Trabajo	10
3	Horas de Trabajo-Turnos-Tiempo Extra-Días Festivos. 12	
3.6	(A) Informes de Gastos	15
	(B) Pago Mínimo	16
	(C) Tiempo de Espera	16
4	Cualificaciones para los Fideicomisarios	17
5	Fondos Fiduciarios Salud - Bienestar y Dental	18
	Tabla Roca	18
	Latigueros.	20
6	Pensión	22
	Tabla Roca	22
	Latigueros.	24
7	Fondo de Vacaciones	25
	Tabla Roca	25
	Latigueros.	26
8	Deducciones del Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico.	27
9	Fondo Promocional del la Industria de Paredes y Cielos .28	
10	Fondo Fiduciario de Entrenamiento	29
11	Trabajador de Utilidad/Ayudante General	29
12	Aprendizaje y Entrenamiento	31
12.3	Aprendizaje JATC	33
12.4	Aprendices	34
12.5	Agentes de Entrenamiento	35
12.12	Entrenamiento de Carpintero Maestro de Necesidades Especiales	38
12.13	Entrenamiento de Capataz	39
12.14	Entrenamiento de Carpinteros Maestro.	40

Tabla de Contenido, (continuación)

Art/Sec	Descripción	Página
13	Procedimientos de Nomina	42
14	Mayordomos	43
15	Condiciones de Trabajo	46
16	Otras Provisiones	48
17	Provisiones de Viaje y Alojamiento	50
17.6	Especialistas de Exterior eh Interior	
	Ciudades de Referencia de Transporte	54
18	Protección de Trabajo Viejo	55
18.1	Financiado con Fondos Públicos	55
18.2	Cambio Legislativo	55
18.3	Financiado do Fondos Privadoes	55
19	Cláusula de Sucesor	56
20	Tabla de Clasificaciones y Salarios	57
20.2	Habilidades de Capataz Supervisor	57
20.3	Pago de Capataz	57
20.4	Prima de Capataz	57
20.8	Trabajador de Utilidad/Ayudante General	58
20.9	Distribución Monetaria.	59
	Lista A.	61
	Salarios 7 Beneficios	
21	Provisiones Especiales	64
22	Exámenes de Droga y Alcohol.	65
23	Comité de Labor Genencia	66
24	Solución de Conflictos y Quejas	68
25	Garantía de Autoridad.	71
	Lista B	72
	Lista de Contratistas AWCC	

Definicion

A. Asociación: Deberá referirse a la los Contratistas Asociados de Paredes y Cielos de Oregón y el Sudoeste de Washington, Inc. Una lista de miembros se establecerá bajo una Lista separada con suplementos al mismo.

B. Contratista, Compañía o Empleador: Deberá referirse a cualquier individuo, asociación, empresa o corporación ligada a este Acuerdo, ya sea como miembro de la Asociación o como no miembro de la Asociación, el cual ha firmado el presente Acuerdo directamente con la Unión.

C. Unión: Deberá referirse al Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico (PNWRCC) de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América actuando por cuenta de, y en nombre de sus miembros.

D. Carpintero Maestro: Deberá referirse al individuo que ha completado su programa de formación o ha demostrado competencia como mecánico para realizar las tareas propias de la Industria de Tabla roca y Acústicos y de Latiguera y el cual sea empleado bajo los términos y condiciones de este Acuerdo.

E. Aprendiz: Deberá referirse a alguien que está aprendiendo el oficio de Especialistas de Exterior eh Interior y el cual está registrado y ha sido aceptado por el Comité Local Conjunto de Aprendizaje.

F. Trabajadores de Utilidad/Ayudante General: Deberá referirse a que se le permitirá realizar todas las fases de trabajo regulados en el Artículo 1, Sección 1.6 del Acuerdo

con la excepción de la instalación. Ningún Trabajador de Utilidad/Ayudante General podrá instalar materiales o hacer trabajo normalmente considerado trabajo de Carpinteros Maestros Especialistas de Exteriores eh Interiores o aprendices registrados.

G. Igualdad de Derechos: En reconocimiento de las leyes de “igualdad de derechos” para ambos sexos, y en reconocimiento del hecho de que las mujeres se involucran cada vez mas en la construcción, cualquier pronombre masculino o cualquier referencia en genero masculino en el presente documento se interpretara para incluir ya sea hombre o mujer. Este Acuerdo reconoce las oportunidades y los derechos de la mujer y el hombre calificados por igual para funcionar en posiciones de tripulación y posiciones de supervisión del oficio.

H. Empleadores Signatarios: Deberá referirse a contratistas signatarios Activos al Acuerdo de Especialistas de Paredes y Cielos y que estén contribuyendo a horas compensables a los Fondos del Fideicomiso de los Carpinteros-Empleadores de Oregón-Washington.

Artículo 1

Tipo de Trabajo y Titulo de Subcontratista

Sección 1.1. Esta mutuamente entendido que el Concilio Regional del Noroeste Pacifico de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América y la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos de Oregón y del Sudoeste de Washington, Inc. para los Contratistas de Interior y Exterior dentro del área de Oregón y el Sudoeste de Washington así definido en la Sección 1.2.

Sección 1.2. Este Acuerdo deberá de cubrir por completo el estado de Oregón y las áreas aquí listadas del estado de Washington: Los condados de Klickitat, Skamania, Clark, Cowlitz, Wahkiakum y la porción del Condado Pacifico al Sur al hacer una línea recta extendiendo la línea de los límites del Condado de Wahkiakum al Oeste del Océano Pacifico.

Sección 1.3. El trabajo cubierto por este Acuerdo deberá ser aquel reconocido adecuadamente bajo la jurisdicción de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América así definido en la Sección 1.6.

Sección 1.4. Esta industria es reconocida como una especialidad y generalmente requiere un subcontratista especialista el cual emplea a Especialistas de Exterior eh Interior.

Sección 1.5.

(A) Cualquier compañía, que no sea signatario a este Acuerdo, la cual no emplee directamente a Especialistas de Exterior eh Interior deberá usar solamente Contratistas de Paredes y Cielos, los cuales sean signatarios a este Acuerdo, para cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo. El uso de cualquier subcontratista, que no sea signatario a este Acuerdo, constituirá en violación del Acuerdo y la empresa empleando dicho subcontratista no signatario deberá ser responsable por todos los salarios, beneficios y pago de viaje y/o subsistencia a los trabajadores conforme a lo aquí está dispuesto.

- (B)** Los Contratistas de Paredes y Cielos están de acuerdo que no subcontrataran trabajo que se hará en el sitio de construcción, alteración, o reparación de edificio, estructura u otro trabajo, con excepción a una persona, empresa o las sociedades participantes en un acuerdo apropiado, presente, o acuerdo laboral con la Unión. La Unión no deberá de usar acción económica para hacer cumplir esta Sección, pero podrá utilizar medios legales.

Sección 1.6. El trabajo cubierto por este Acuerdo deberá de incluir pero no limitarse a la descripción de trabajo siguiente en el sitio de trabajo de construcción:

- (A)** La instalación, transporte, la manipulación, el almacenamiento, la limpieza de todo material y partes componentes de todo tipo de techo, sin importar su material o composición o método o manera de instalación, aplicación o conexión, incluyendo pero no limitado a ganchos, canales de transporte, tiras niveladoras de cruz (cross furring), refuerzos, abrazaderas, todo tipo de barras sin importar de que material o método de instalación, insulación termal y de sonido, todo panel térmico integrado de techo, todo respaldo de calor radiante, todas las Tés principales, todos las Tés cruzadas, todas las estrías, todos los ángulos de paredes y cielos o moldes, toda placa de respaldo y todos los materiales de techo acabado, independientemente del método o manera de instalación.
- (B)** Todo trabajo en conexión con la instalación, erección y/o aplicación, carga, transporte, manipulación, almacenamiento de materiales y partes componentes de particiones de paredes sin importar su composición

material o método o manera de instalación, el apeque o conexión, incluyendo pero no limitado a todo piso y corredor de pared, soportes, refuerzos, atirantados, bloqueo de fuego, canales resistentes, canales niveladores, puertas y ventanas, incluyendo marcos, moldaduras, accesorios de terminado de bases, materiales de insulación termal y de sonido, materiales de yeso de tabla roca, materiales de yeso de sistema laminado, placas de respaldo para todo sistema, incluyendo otros materiales tales como soportes de cable, u otros tipos de soportes de hierro ligero o soportes de metal, sin importar el fabricante, cuando dicho soporte debe de recibir maya de metal (lath), maya de roca (rock lath), u otros materiales utilizados para la aplicación de yeso o material roseado mojado; y todo otro nivelador de hierro echo para recibir maya (lath) y yeso.

- (C) El clavado, atadura, y el cierre de toda malla de cable y metal, tal como tela de alambre, malla de alambre, malla de metal expandible y toda malla plana de metal expandido y alambre de toda descripción, al igual que la colocación de todos los ganchos y todos los añadidos usados como soportes de techos suspendidos o cualquier tipo de hierro ligero mencionado y niveladores de metal que reciben maya y yeso o material acústico.
- (D) La atadura, clavado, recorte o fijación de todo tipo de malla (lath), independientemente de su tamaño, tal como maya de Madera, paneles de yeso, malla de yeso, malla de piedra, base de yeso, Dens-glass-gold, paneles de unicel, tablero de grano, o cualquier otro tipo de material construido para recibir materiales de yeso y acústico. Incluyendo pero no limitado a EIFS, capa fina y otros sistemas de acabado, bases de plástico o de acabado de pintura, tablas de acabado, protección

contra fuego, bloqueo de fuego, calafateo de fuego, materiales de insulacion termal y de sonido, pegado de accesorios incluyendo todo trabajo de diseño, protección de fuego de toda biga y columna, protección de fuego de todo tipo, preparación de toda apertura para instalación de luz, salidas de aire u otros propósitos y todo trabajo relacionado, necesario en relación con la misma.

- (E) No se deberá de poner limitaciones en el trabajo cubierto por este Acuerdo con motivos de la superficie de la textura o el propósito para el cual los materiales aquí descritos son usados, diseñados o su propósito.
- (F) Esta específicamente entendido que la instalación, atadura y conexión de todo tipo de hierro ligero y de soportes de metal y todo tipo de niveladores de hierro erigidos para recibir el material especificados en este Artículo incluyendo pero no limitado a paneles de yeso, paneles de calor de techo, tabla de respaldo, plástico o materiales acústicos o cualquier material adherido a la ya descrita construcción de hierro ligero específicamente incluido en el trabajo cubierto específicamente por este Acuerdo.

Sección 1.7. Este Acuerdo, echo y celebrado este 13vo día de Junio del 2016 por y entre la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos de Oregón y el Sudoeste de Washington, Inc., actuando en nombre y en representación de sus miembros y otros, y el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico de la Hermandad de Carpinteros y Ebanistas de América, actuando por parte de todas sus locales de unión, de ahora en adelante referido como la Unión.

Sección 1.8.

- (A) Cuando ejecutados por las partes del presente, los términos de este Acuerdo entraran en vigor el 13 de Junio del año 2016.

- (B) Un empleador signatario a este Acuerdo el cual desea terminar con el presente Acuerdo deberá de proveer notificación por escrito a la Unión a tal efecto al menos noventa (90) días antes del 31 de Mayo del año 2017, 31 de Mayo del año 2018, 31 de Mayo del año 2019, la fecha de caducidad de este Acuerdo.

Artículo 2 Reconocimientos

Sección 2.1.

- (A) El Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico ha afirmado, y presentado evidencia o a ofrecido presentar evidencia, que la mayoría de los empleados de Empleadores que realizan trabajo dentro del ámbito del oficio de carpintería han asignado al Concilio Regional para representarlos en la negociación colectiva. Basada en la muestra de apoyo mayoritario y la petición del Concilio Regional del reconocimiento como representantes mayoritarios, el empleador reconoce al Concilio Regional como el NLRA Sección 9(a) representante de todos los empleados en la negociación colectiva que realizan trabajo dentro del oficio de carpintería dentro de la jurisdicción geográfica del Concilio Regional de Carpinteros en todo lugar de trabajo presente y futuro, que las partes están de

acuerdo es una unidad apropiada para la negociación bajo la Sección 9(a) de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

- (B)** Los empleados deberán de hacerse miembros y mantener siendo miembros de la Unión como condición de empleo desde y después del 8vo día de calendario siguiendo la fecha de empleo, en el oficio, en el área de este Acuerdo.
- (C)** Esta acordado que todo trabajador de unión empleado por un empleador deberá de mantener su membresía en la Unión en buen estado todo el tiempo.
- (D)** El incumplimiento de pago de cuotas de iniciación por el empleado así requerido por este Acuerdo deberá, a petición de la Unión por escrito, resultar en la terminación de empleo de dicho empleado, al terminar su turno de trabajo en el séptimo (7mo) día de laboral.
- (E)** En caso de que los principios legales que regulan los procedimientos de contratación en la industria de la construcción sean enmendados o modificados por el Congreso, la Corte Suprema de los Estados Unidos, los Tribunales de Apelación de los Estados Unidos del Noveno Circuito o de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, cualquiera de las partes en el Acuerdo podrá re abrir negociaciones bajo este tema, con treinta (30) días de aviso por escrito. Toda otra condición deberá de mantenerse sin cambios y todas las partes deberán de cumplir con ellas.

- (F)** Bajo ninguna circunstancia ningún trabajador será empleado por cualquier compañía para realizar trabajo cubierto por este Acuerdo, a menos que dicho trabajador sea despachado adecuadamente por parte de la Unión excepto por aprobación previa por la Unión, o cualquier desacuerdo a procedimientos normales de despacho.
- (G)** Dondequiera que un empleado sea despedido y no sea elegible para volver a contratarlo, la Unión deberá ser notificada por escrito, indicando la razón del despido, dentro de una semana.
- (H)** El almacenamiento y la distribución de materiales de la descarga hasta el lugar de aplicación deberá ser realizado únicamente por carpinteros maestros Especialistas de Exteriores-Interiores o Aprendices registrados de Exteriores-Interiores a menos que sea realizado por Trabajadores de Utilidad/Ayudantes Generales de Exteriores-Interiores.
- (I)** Esta sección deberá de regir la redistribución de materiales de una unidad a otra después que el lugar de trabajo este surtido.
- (J)** El raspado y el limpiado deberá ser considerado trabajo de Carpinteros Maestros Especialistas de Exteriores-Interiores o aprendices registrados solamente, a menos que sea realizado por Trabajadores de Utilidad/Ayudantes Generales de Exteriores-Interiores.

- (K) La Unión reserve el derecho a disciplinar a sus miembros que estén en violación de este Acuerdo y acuerda que perseguirá con vigor a miembros que violen este Artículo.
- (L) Investigación por Representantes de la Unión: El representante autorizado por parte de la Unión afectado por este Acuerdo deberá tener el derecho a investigar condiciones existentes en cualquier trabajo en cualquier tiempo que sea razonable, al momento del primer reporte al contratista o su representante y presentar credenciales debidamente certificados. No se le permitirá interferir indebidamente con el progreso de la obra. Solo aquellas personas que tienen credenciales apropiadas de la Unión serán permitidas en cualquier tipo de trabajo para solicitar la adhesión a la Unión o para recoger dinero de cualquier empleado.

Sección 2.2. Lista de Fuera de Trabajo

- (A) En el momento que el empleador requiera que se despachen trabajadores, deberán de notificar al Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico (PNWRCC) Despacho Central (253) 945-8830 o (800) 953-6444, informándoles acerca de la dirección del Proyecto, hora de comienzo, cantidad de Carpinteros Maestros, que habilidades tiene cada uno y cantidad de Aprendices necesitados.
- (B) La Unión despachara a trabajadores locales de la siguiente manera:

(1) Para satisfacer la solicitud de empleadores de trabajadores con ciertas habilidades. La preferencia será concedida a estos trabajadores dependiendo del registro inicial más temprano a dicha lista.

(2) Para satisfacer la solicitud de empleadores de trabajadores por su nombre, se debe de:

(a) Estén registrados en la lista de fuera de trabajo.

(b) Se le ha avisado a la Unión del empleo antes de que dicho empleado sea puesto a trabajar. .

(c) El empleador deberá de confirmar por escrito su solicitud de despacho de la Unión en veinticuatro (24) horas (Sábado, Domingo y días festivos excluidos) de dicho empleo en donde la Unión proveerá un despacho por escrito.

(d) Aprendices no deberán ser pedidos por termino o por periodo.

(e) No habrá portabilidad sin restricciones de mano de obra dentro de la región geográfica cubierta por el presente Acuerdo.

(C) En caso de que la Unión no pueda referir a trabajadores calificados para el empleo para el Empleador en veinticuatro horas (24) desde el momento de recibir la petición del Empleador (Sábado, Domingo y días festivos excluidos) o en el momento mutuamente acordado al momento de la petición, o si un trabajador no se presenta a trabajar en el horario requerido, el

Empleador tendrá la libertad de fijar los trabajadores de cualquier fuente. El Empleador deberá notificar a la oficina de despacho de inmediato y proveer los nombres, números de Seguro Social y las fechas de comienzo de empleo de dichos empleados.

- (D) La Unión podrá exigir la eliminación de los empleados que no han sido despachados de acuerdo con 2.2 (A) mencionado anteriormente.
- (E) El Empleador acuerda que deberá notificar a la Unión por fax o por correo electrónico el número de empleados representados y sus nombres de los que fueron contratados durante el mes bajo petición. La notificación deberá ser como sea necesario, pero no más de una vez al mes.

Artículo 3

Horas de Trabajo–Turnos–Tiempo Extra–Días Festivos

Sección 3.1. De ocho (8) horas deberá de constituir un día de trabajo; de cinco (5) días (cuarenta (40) horas) deberá de constituir una semana de trabajo, de Lunes a Viernes.

Sección 3.2. Turnos de operaciones de un tiempo deberán ser restringidos a las horas de las 7:00 A.M. y las 5:00 P.M. excepto bajo el Artículo 3, Sección 3.5.

Sección 3.3.

- (A) Durante el fin de semana cualquier trabajo realizado antes o después de un turno de ocho (8) horas regulares aprobadas, hasta cuatro (4) horas por turno, deberá de ser pagado a una y medio (1 ½) veces del salario regular por hora, pero, si el trabajo es realizado en

Sábado deberá ser pagado a una y medio (1 ½) veces del salario regular por hora salvo lo dispuesto bajo Condiciones Especiales, Sección 3.5 de este Artículo.

- (B) Todo trabajo realizado en exceso de doce (12) horas, y todo el tiempo trabajado en Domingo o Días Festivos se deberá pagar al doble (2x) del salario regular.
- (C) Turnos de Cuatro días-Diez Horas (4-10) - No obstante lo anterior, el empleador podrá, a su opción, establecer turnos de diez (10) horas por un mínimo de cualquier cuatro (4) días de trabajo consecutivos, de Lunes a Jueves, o de Martes a Viernes, en algunas o en todas las operaciones de un proyecto, sin ser obligado a pagar horas extras. Cualquiera tiempo más de diez (10) horas deberá ser sujeto a las provisiones anteriormente mencionadas. Si no se trabaja el mínimo de cuatro (4) días entonces se requerirá pagar tiempo extra a menos que no se hayan podido trabajar por causas de mal tiempo/clima, día festivo u otras condiciones que estén definitivamente más allá del control del empleador.
- (D) Turnos de Cuatro diez (4-10) horas a tiempo regular pueden ser establecidos de Lunes a Jueves o de Martes a Viernes. En caso de que el trabajo esté cerrado por causa de condiciones climáticas, equipo descompuesto, u otras condiciones más allá del control del empleador entonces el Viernes en el caso de un turno de Lunes a Jueves o Sábado en el caso de un turno de Martes a Viernes de manera voluntaria podrá ser trabajado como día de recuperación pagado al salario regular. El día de recuperación solo aplica para el equipo de trabajadores afectados. Días de recuperación no deberán de ser usados por días perdidos por días festivos.

- (E) El número de empleados a cualquier hora y en cualquier trabajo, en cualquier turno, o en cualquier empleo deberá ser a la discreción del contratista. Cuando se requiere que un Carpintero Maestro asuma la responsabilidad de un Capataz este deberá de recibir nada menos que el salario de un Capataz.

- (F) Con el fin de cooperar con la Unión para mantener una competencia justa para todos los involucrados, el contratista no trabajara ningún trabajo en Sábado, Domingo, o Días Festivos a menos que una notificación sea recibida por parte de la unión local o Agente de Trabajo por teléfono antes de la suspensión de trabajo del día anterior y seguido por una notificación por escrito al siguiente día de trabajo.

Sección 3.4.

- (A) Días Festivos reconocidos por este Acuerdo deberán de ser los siguientes: Día de año Nuevo, Día Conmemorativo (Memorial day), Cuatro de Julio, Día del Trabajo (Labor day), Día de Acción de Gracias (Thanksgiving) y el día siguiente del día de Acción de Gracias, y Navidad. Si alguno de estos días festivos caen en Domingo, el próximo Lunes deberá de ser considerado el día festivo legalmente y será observado como tal. Si alguno de los días festivos cae en Sábado entonces el Viernes previo será considerado el día festivo legal. El día festivo, al igual que el Viernes previo, deberán ser considerados como el día festivo legal. Un día festivo deberá de consistir de veinticuatro horas comenzando con la hora de entrada del primer turno en la fecha del día festivo. No se deberá de

realizar ningún tipo de trabajo el día del Trabajo (Labor Day) a menos que sea para salvarle la vida a alguien o para salvar alguna propiedad.

- (B) Trabajo en cualquiera de los días festivos aquí especificados deberá ser pagado a lo doble (2x) del salario por tiempo regular por hora.

Sección 3.5. Cuando condiciones especiales requieran horarios irregulares del equipo de trabajadores fuera de los turnos regulares, estos turnos irregulares podrán ser trabajados por el equipo de trabajadores afectados al salario regular por hora de un turno regular. En turnos especiales trabajados, el empleador deberá de notificar al Concilio Regional de Carpinteros o un Agente de Trabajo del área. Todo trabajo de turno deberá ser en base voluntaria. El empleador no deberá de tomar acción en contra de empleados que se reúsen a trabajar turnos especiales.

Sección 3.6.

- (A) **Informes de Gastos:** Cuando trabajadores calificados se presentan a trabajar como se les fue indicado y a los cuales no se les de trabajo, se les deberá de pagar sesenta dólares (\$60.00) de gastos por reportarse a menos que se les impida trabajar por causas, que no están bajo el control del Empleador. Así entendido que el pago mencionado es por la inconveniencia de reportarse al lugar de trabajo y no se deberán interpretar como salario por trabajo realizado y que los trabajadores que tienen derecho a dicho reembolso no deberán de ser requeridos a quedarse en el lugar de trabajo con las siguientes excepciones.

(B) Pago mínimo:

(1) Los empleados que trabajen menos de cuatro (4) horas se les deberá de pagar cuatro (4) horas y si trabajan más de cuatro (4) horas pero menos de seis (6) horas se le deberá de pagar por seis (6) horas y si se trabajan más de seis (6) horas pero menos de ocho (8) horas se le deberá de pagar ocho (8) horas. .

(2) Lo anterior no se aplicara si el paro de trabajo se debe a equipo descompuesto o condiciones climáticas fuera del control del Empleador.

(3) Si un empleado se va o renuncia por su propia voluntad, se le deberá de pagar por el tiempo que trabajo en realidad el salario por hora regular o salarios de tiempo extra. Si un nuevo empleado es puesto a trabajar y es juzgado por el empleador como no satisfactorio, se le deberá de pagar al trabajador por el tiempo que trabajo solamente.

(C) Tiempo de Espera:

El empleador puede pedir que los trabajadores se queden en el lugar de trabajo por hasta dos (2) horas en base de tiempo de espera. Si no se les pone a trabajar durante esas dos (2) horas el empleado deberá de recibir dos (2) horas de salario más beneficios, pero no deberá de recibir los sesenta dólares (\$60.00) de gastos por reportarse. Si se le pone a trabajar, el empleado deberá de recibir pago por las horas que trabajo de acuerdo al requerimiento de pago mínimo de este artículo.

Sección 3.7. No habrá discriminación ilegal por parte del contratista o la Unión en cuanto a contratación, permanencia, acenso, o despido de cualquier trabajador, como está indicado en el Título 7 de la Ley de Igualdad de Oportunidad de Empleado (Equal Employment Opportunity Law).

Sección 3.8. El salario de horas extras deberá de ser calculado basado en el salario imponible.

Artículo 4

Cualificaciones para los Fideicomisarios

Sección 4.1. Para poder calificar para ser Fideicomisario de Gerencia en cualquier Junta de Fideicomisarios asignados de ahora en adelante, el Fideicomisario de Gerencia deberá de ser un empleador signatario, empleado de una unidad de negociaciones de un contratista signatario, un oficial regular del empleador el cual contribuye al Fondo de Fideicomiso respectivo, o un empleado de tiempo completo de una asociación de empleador signatario.

Este lenguaje también cubrirá Artículos 5, 6, 7 y 10.

Artículo 5
Fondos Fiduciarios
Salud – Bienestar y Dental

Tabla roca

Sección 5.1. Además de las escalas salariales en la Lista “A” en el presente documento, toda persona, partidos, empresas o corporaciones que vienen bajo el ámbito del presente Acuerdo, los cuales son, o pueden ser partes signatarias a este Acuerdo, acuerdan que el Fondo Fiduciario de Salud y Bienestar existente incluyendo todas sus modificaciones, deberá continuar en pleno vigor y efecto con el fin de proporcionar beneficios de Salud-Bienestar y Dental para todos los empleados elegibles cubiertos por este Acuerdo, y deberá de contribuir una cantidad por horas trabajadas compensables al Fondo existente de Salud-Bienestar de Carpinteros de Oregón-Washington como esta detallado en la Lista A. Dichos pagos se realizaran mensualmente en acuerdo con los requisitos del Acuerdo de Fideicomiso, y todas las disposiciones aplicables al Acuerdo de Fideicomiso existente continuara en pleno vigor y efecto. Los Fondos establecidos por contribuciones previas deberán ser reconocidos como fondos mantenidos en Fideicomisos, y por lo tanto un depositario apropiado para las contribuciones aquí referido anteriormente.

Sección 5.2. Deberá de ser una violación al Acuerdo que la Unión permita a trabajadores cubiertos por este Acuerdo trabajar para un empleador, que no, después de la notificación debida, de hacer las contribuciones adecuadas al Fondo de Salud y Bienestar en acuerdo con las disposiciones del presente Acuerdo.

“Aviso de Cuotas” – Deberá de referirse a que la Unión (1) ha mandado una carta por correo certificado, o (2) entregada personalmente en la mano del empleador notificándole al empleador que el empleador haya supuestamente fallado en hacer las contribuciones adecuadas al Fondo de Salud y Bienestar en conformidad con las disposiciones del presente Acuerdo.

El empleador debe presentar una prueba, verificada por el fideicomiso designado, que están en pleno cumplimiento de todas las contribuciones al Fondo de Salud y Bienestar aplicable y debe tener la prueba enviada y recibida por la Unión dentro de los tres (3) días hábiles de la Unión de entrega de la notificación al empleador.

No obstante cualquier otra disposición de este Acuerdo, las partes acuerdan que la decisión de la Unión de dejar o no a trabajadores cubiertos por este Acuerdo trabajen para el empleador esta supuestamente en delincuencia será a discreción exclusivamente de la Unión y la decisión de la Unión será concluyente final para todas las partes a este Acuerdo.

Sección 5.3. En el evento que un empleador no de las contribuciones monetarias en conformidad con este Artículo del Acuerdo, o si su cuenta llega a ser delincuente por falta de pagos al Fondo de Fideicomiso, no deberá de ser una violación del Acuerdo por la Unión para hacer huelga, cartelones, oh tomar alguna acción económica o legal, si la Unión no toma acción económica para en imponer la provisión de subcontratista aquí contenido, deberá tener a su disposición todos los demás medios legales de cumplimiento.

Sección 5.4. Cuando un empleador esta delinciente en sus pagos a cualquiera de los fondos fiduciarios aquí proveído y se mantiene delinciente por dos meses consecutivos, dicho empleador deberá ahí mismo depositar ya sea un enlace efectivo o un enlace indemnizado con el Administrador o dicho Fideicomiso de ahora en adelante. Dicho bono deberá de ser de una cantidad equivalente a la cantidad debida mayor por el empleador a todos los fideicomisos mencionados por cualquier mes durante los doce meses después de la delincuencia y por ningún momento el bono deberá de ser de una cantidad menor de Cinco Mil Dólares (\$5,000).

Sección 5.5. Si un programa de seguro médico exigido por el gobierno debe ser promulgado, el contrato se re-abrirá dentro de los treinta (30) días para las negociaciones sobre la contribución de la salud y el bienestar solamente.

Latigueros

Sección 5.6. El empleador acuerda pagar al Fondo de Bienestar de Latigueros y Yeseros la suma específica en la Lista “A” de este Acuerdo para todos y cada uno de los carpinteros maestros Latigueros. El empleado está de acuerdo que estos pagos serán hechos a la oficina de Fondos de Fideicomiso de Bienestar de Carpinteros el 20vo día de cada mes en los formularios proveídos para ellos por parte del Fondo de Bienestar de Carpinteros.

Sección 5.7. Si un programa de seguro médico exigido por el gobierno debe ser promulgado, el contrato se re-abrirá dentro de los treinta (30) días para las negociaciones sobre la contribución de la salud y el bienestar solamente.

Sección 5.8. El empleador acuerda que todos los pagos de Beneficios se deberán de hacer al fondo fiduciario local de los empleados por todo el trabajo realizado por los empleados fuera de la jurisdicción de Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico, aunque el domicilio legal de los empleados, los cuales estén trabajando, este dentro de la jurisdicción del Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico.

Sección 5.9. Siempre que un empleador esta delinciente en sus pagos a cualquiera de los fondos fiduciarios proveído aquí y se mantiene delinciente por dos (2) meses consecutivos, dicho empleador deberá de depositar ya sea por un bono de dinero efectivo o un bono de indemnidad con el Administrador de dicho fideicomiso. Dicho bono deberá de ser de la cantidad igual a la cantidad más grande debida por dicho empleador para todos los fideicomisos nombrados en cualquier mes durante doce (12) meses después de dicha delincuencia y de ninguna manera deberá el bono de ser de una cantidad menor de Cinco Mil Dólares (\$5,000). Los Fideicomisarios de dicho fideicomiso podrán ordenar una auditoria de empleados y sus salarios y horas trabajadas cuando, en su discreción, una verificación de contribuciones es requerida; dicha auditoria será pagada por los fideicomisos involucrados.

Sección 5.10. Los empleadores ratifican y adoptan las provisiones del Acuerdo de Fideicomiso con fecha del 17 de Marzo de 1955 y las modificaciones adoptadas posteriormente entre la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos de Oregón y el Sudoeste de Washington, Inc., y el Concilio Regional de Carpinteros de Noroeste Pacifico, y empleadores signatarios no representados por

ninguna de las asociaciones de empleados aquí designadas los fiduciarios del empleador proveído en dicho Acuerdo Fiduciario como sus representantes en la administración del Fondo Fiduciario.

Sección 5.11. Esta acordado que la Unión puede elegir, en notificación escrita de sesenta (60) días, para desviar cualquier parte del incremento salarial previsto que las contribuciones adicionales a la Deducción Estatal para Salud y Bienestar, Pensión, y/o al Fondo de Vacaciones.

Sección 5.12. El empleador acuerda que a petición de los Fiduciarios del Fideicomiso de Salud y Bienestar de Carpinteros-Empleadores de Oregón-Washington y sus certificaciones que una fusión con los otros Fideicomisos de Carpinteros en/de otros lugares es en el “mejor interés de los participantes” el Empleador cooperara en hacer efectiva dicha fusión

Artículo 6

Pensión

Tabla Roca

Sección 6.1. Además de las escalas salariales que figuran en la Lisa “A” en el presente documento, todas las personas, paridades, empresas o corporaciones que entran bajo el ámbito del presente Acuerdo, acuerdan que el Fondo Fiduciario de Pensión incluyendo todas las modificaciones continuara en pleno vigor y efecto con el propósito de proveer beneficios de Retiro para todos los empleados elegibles cubiertos por este Acuerdo, y pagara los beneficios al Fondo de Pensión existente de Carpinteros-Empleadores de Oregón-Washington cantidades por hora-laboral

compensable, así listada en la Lista “A”. Dicho pago deberá hacerse mensualmente en acuerdo con los requisitos del Acuerdo Fiduciario y toda provisión aplicable del Acuerdo Fiduciario presente y deberá de seguir en pleno vigor. El Fondo establecido por contribuciones previas deberá ser reconocido como un fondo en fideicomiso, y por lo tanto un depositario apropiado para las contribuciones a las que se refiere en el presente. Las contribuciones están listadas en la Lista “A”, de este Acuerdo.

Sección 6.2. Deberá de ser una violación al Acuerdo que la Unión permita a trabajadores cubiertos por este Acuerdo trabajar para un empleador, que no, después de la notificación debida, de hacer las contribuciones adecuadas al Fondo de Pensión en acuerdo con las disposiciones del presente Acuerdo.

“Aviso de Cuotas” – Debe de referirse a que la Unión (1) ha mandado una carta por correo certificado, o (2) entregada personalmente en la mano al empleador notificándole al empleador que el empleador haya supuestamente fallado en hacer las contribuciones adecuadas al Fondo de Pensiones en conformidad con las disposiciones del presente Acuerdo.

El empleador debe presentar una prueba, verificada por el fideicomiso designado, que están en pleno cumplimiento de todas las contribuciones al Fondo Fiduciario de Pensión aplicable y debe tener las pruebas enviadas y recibidas por la Unión dentro de los tres (3) días hábiles de que la Unión sirvió la notificación del empleador.

No obstante cualquier otra disposición de este Acuerdo, las partes acuerdan que la decisión de la Unión de dejar o

no a trabajadores cubiertos por este Acuerdo trabajen para el empleador que esta supuestamente en delincuencia esta decisión deberá de hacerse única y solamente a la discreción de la Unión y la decisión de la Unión será concluyente y final en toda parte de este Acuerdo.

Sección 6.3. En caso de que un empleador no efectúe las contribuciones monetarias, en conformidad con este Artículo del Acuerdo, o llega a ser delincuente en sus pagos a los Fondos Fiduciarios, no se deberá de considerar como violación a este Acuerdo que la Unión se ponga en huelga, piquete, o que tome acción económica para imponer las disposiciones del subcontratistas contenidas en el presente, pero deberá de tener disponibles cualquier otros medios legales de ejecución.

Latigueros

Sección 6.4. Además de la escala salarial figurada en el presente documento, toda persona, empresa o corporación signatarios a este Acuerdo pagara al Fondo de Beneficios de Latigueros, aquí establecido con el propósito de proveer beneficios de retiro para todos los empleados actualmente cubiertos por este plan hasta el 31 de Julio del 2013. Efectivo el 1ro de Agosto del 2013, empleados Latigueros recibirán beneficios de retiro así descritos en la Sección 1 de este Artículo. Las contribuciones están listadas en la Lista “A” de este Acuerdo.

Sección 6.5.

(A) El empleador deberá proveer una deducción voluntaria en base individual y transmitirla a la cuenta designada

del 401 (k) del empleado por parte del administrador del Fideicomiso existente, sin costo para el empleador. Los empleados deberán designar la cantidad que será deducida y que se muestra en la hoja de despacho. Los empleados pueden aumentar o disminuir la cantidad del porcentaje de contribución que hacen al plan o detener su contribución al Plan en cualquier momento. Para poder hacer cualquiera de estos cambios, deberán de someter una forma de acuerdo de reducción de salario a su Local de Unión y el Empleador por lo menos catorce (14) días antes de que quieran que el cambio suceda. Este es un plan no coincidente y no se modificara para requerir las contribuciones del empleador, ahora o en el futuro.

- (B)** Esta acordado que el Fondo Fiduciario establecido con el propósito de proveer beneficios de retiro, deberá ser uno que se estableció en forma conjunta e igualmente administrado por los fiduciarios del contratista y de la Unión.

(Nota: Vea Artículo 5, Sección 5.5 – Salud-Bienestar y Dental.)

Artículo 7

Fondo de Vacaciones

Tabla Roca

Sección 7.1. Además de la escala salarial listada en la Lista “A” del presente todas las personas, partes, empresas o corporaciones que vienen bajo el ámbito de este Acuerdo, que son, o pueden ser signatarios a este Acuerdo, deberán

pagar cantidades listadas detalladamente en la Lista “A” al Fideicomiso de Vacaciones de Carpinteros-Empleadores de Oregón-Washington. Dichos pagos se realizaran mensualmente, de acuerdo con los requisitos del Acuerdo de Fideicomiso.

Sección 7.2. Asimismo se acuerda que el fondo de fideicomiso establecido con el propósito de proveer vacaciones deberá de ser establecido conjuntamente e igualmente por Fiduciarios de la Unión y de la Asociación.

Sección 7.3. Deberá de ser una violación al Acuerdo que la Unión permita a trabajadores cubiertos por este Acuerdo trabajar para un empleador, que no, después de la notificación debida, de hacer las contribuciones adecuadas al Fondo de Vacaciones en acuerdo con las disposiciones del presente Acuerdo.

Sección 7.4. En caso de que un empleador no efectúe las contribuciones monetarias, en conformidad con este Artículo del Acuerdo, o llega a ser delincuente en sus pagos a los Fondos Fiduciarios, no se deberá de considerar como violación a este Acuerdo que la Unión se ponga en huelga, piquete, o que tome acción económica para imponer las disposiciones del subcontratistas contenidas en el presente, pero deberá de tener disponibles cualquier otros medios legales de ejecución

Latigueros

Sección 7.5. El empleador acuerda pagar por cada hora compensable, la suma especificada en la Lista “A” de este Acuerdo. El empleador también acuerda mostrar esto en

el talón de cheque como un salario por hora separado, e impuestos deducidos por este Fondo. El empleador acuerda pagar este Fondo por todos y cada uno de los empleados Latigueros Maestros Carpinteros.

(Nota: Vea Artículo 5 de la Sección 5.5 – Salud-Bienestar y Dental.)

Artículo 8

Deducciones del Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico

Sección 8.1. Mediante la presentación de una forma de autorización ejecutada por parte del empleado, el empleador acuerda, deducir las deducciones monetarias y todos los aumentos negociados aplicables al Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico a la misma de salarios sujetos a impuestos y la remisión a la Unión en conformidad con la Lista “A” durante la vigencia de este Acuerdo. Se entiende que el Empleador remitirá cada mes esta deducción en acuerdo con este Artículo en los formularios de transmisión utilizados para las contribuciones de beneficios complementarios y que los costos prorrateados de estas formas y la colecta y contabilidad de los mismos serán pagados por la Unión a la administración de beneficios.

Sección 8.2. Los formularios de autorización deberán de ser facilitados por parte de la Unión y el empleador no tiene la obligación de solicitar empleados para autorización.

Sección 8.3. La Unión garantiza que los fondos de la Unión colectados de esta manera no serán utilizados como fondo para huelgas en contra de empleadores que son parte de este

Acuerdo. Si la Unión viola cualquiera de estas disposiciones de este párrafo, este Artículo será nulo y no tendrá efecto por el resto del periodo de este Acuerdo.

Sección 8.4. El procedimiento no será aplicable a las cuotas de iniciación, multas o cuotas de readmisión.

Artículo 9

Fondo Promocional de la Industria de Paredes y Cielos

Sección 9.1. Además de escalas salariales listadas, todo empleador afectado por este Acuerdo deberá de pagar una suma de treinta centavos (\$.30) al Fondo de Industria de Paredes y Cielos por cada hora laboral compensable. Continuación y cantidades de este fondo serán elemento negociable en todas las aberturas del contrato. Estos fondos no deberán ser usados de ninguna forma en contra de los intereses de la Unión. Los fondos deberán de ser controlados por parte de la Asociación de Fiduciarios Contratistas de Paredes y Cielos y todos los costos de la administración a cargo solo de este fondo.

Sección 9.2. Registros en cuanto a la utilización de estos fondos pueden ser revisados a petición de las identidades de la Unión de este Acuerdo. Se le proporcionara por parte de la Unión una copia de los documentos del Fideicomiso y sus modificaciones.

Sección 9.3. La cantidad de las contribuciones a este fondo pueden ser cambiadas en cualquier momento por parte de la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos de Oregón y el Sudoeste de Washington, Inc., dando un aviso por escrito a los sesenta (60) días a todos los empleadores signatarios y

a la Unión. Dichos cambios deberán de ser revisados por la Junta del Comité de Labor-Gerencia.

Artículo 10

Fondo Fiduciario de Entrenamiento

Sección 10.1. Además de las escalas salariales listadas en la Lista “A”, todo empleador deberá de pagar una cantidad por hora compensable al Fondo Fiduciario de Entrenamiento de Carpinteros de Oregón-Washington como esta detallado en la Lista “A”.

Sección 10.2. El Fondo Fiduciario de Entrenamiento de Carpinteros de Oregón-Washington existente, incluyendo todas sus modificaciones, continuara en pleno vigor y efecto y será reconocido como un fondo fiduciario, y por lo tanto un depositario adecuado para la contribución mencionada anteriormente.

Artículo 11

Trabajador de Utilidad/Ayudante General

Sección 11.1. Trabajadores de Utilidad/Ayudantes Generales serán autorizados a hacer fases del trabajo cubierto bajo Artículo 1, Sección 1.6 del Acuerdo con excepción de la instalación. Ningún trabajador de utilidad/ayudante general podrá instalar material o realizar trabajo normalmente considerado ser el trabajo de un Especialista de Exteriores e Interiores. Si, durante el procedimiento de quejas subrayadas en el Artículo 24, un Contratista esta en violación de esta provisión, se le negaran despachos de Trabajadores de Utilidad/Ayudantes Generales al Contratista en violación por el periodo de un año.

Sección 11.2. Las normas que rigen el empleo de un Trabajador de Utilidad/Ayudante General deberán de ser las mismas para todos los demás empleados Especialistas de Exterior/Interior bajo el Artículo 2 del Acuerdo.

Sección 11.3. El empleador puede contratar a un (1) Trabajador de Utilidad/Ayudante General por cinco (5) o más empleados regulares. Ningún empleador deberá de contratar más de dos (2) Trabajadores de Utilidad/Ayudantes Generales independientemente del número de empleados que trabajan para ellos sin la aprobación de la Unión. Ningún empleador deberá de contratar a un Trabajador de Utilidad/Ayudante General si la Unión o el Comité de Labor-Gerencia encuentran que este tipo de empleo es perjudicial al Programa de Aprendizaje.

Sección 11.4. Trabajadores de Utilidad/Ayudantes Generales que tengan un mínimo de mil (1000) horas de empleo, se les podrá autorizar la entrada directa al Programa de Aprendizaje de Especialistas de Exterior e Interior.

Sección 11.5. El Trabajador de Utilidad/Ayudante General tiene permitido instalar insulacion y otros trabajos designados como trabajo de utilidad en el Contrato de Especialistas de Exterior/Interior.

- (A) Toda herramienta que pueda ser necesitada para dicha instalación deberá ser suministrada por el empleador.
- (B) Un Trabajador de Utilidad/Ayudante General no tiene permitido usar herramientas eléctricas, con la excepción de la instalación de insulacion bajo los términos de esta sección.

- (C) El empleador será concedido dos (2) trabajadores de utilidad/ayudantes generales por cada trabajo, pero no deberá de emplear más de seis (6) por compañía sin la autorización de la Unión, para instalar insolación solamente.
- (D) Trabajadores de Utilidad/Ayudantes Generales adicionales podrán ser utilizados en base de trabajo a trabajo por medio del Representante de la Unión, el cual tendrá el derecho de conceder o negar la solicitud.
- (E) El trabajador de utilidad/ayudante general deberá de ser contratado solamente por medio de la lista de fuera de trabajo de la Oficina de Despacho del Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico (253) 945-8830 o (800) 953-6444.
- (F) Todo trabajador de utilidad/ayudante general que este instalando insulacion deberá de ser despachado en base de trabajo-por-trabajo.
- (G) La cantidad del salario y los beneficios de los trabajadores de Utilidad/Ayudantes Generales de Exterior/Interior serán de acuerdo con la Lista “A”.

Artículo 12

Aprendizaje y Entrenamiento

Sección 12.1.

- (A) Reconociendo la necesidad del suministro adecuado de carpinteros calificados, la Asociación y la Unión acuerdan mutuamente promover activamente, y participar en, el

programa de aprendizaje y promoción de habilidades diseñado para satisfacer dicha necesidad.

- (B) El Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico y la Asociación creen conjuntamente que es sumamente importante a la industria que el presente programa de aprendizaje y avance de habilidades sea utilizado al máximo para proveer programas de entrenamiento de calidad para todo segmento y área de la industria con el fin de mantener una mano de obra calificada. A tal fin, que el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico y la Asociación están de acuerdo con la siguiente agenda.

Sección 12.2. Dichos programas que existen o se están desarrollando para lograr este fin y son apoyados por completo o en parte por fondos derivados de este Acuerdo deberán:

- (A) Ser administrados conjuntamente por igualdad de representación de gerencia, determinada por la Asociación, y trabajadores, así determinada por la Unión.
- (B) Cumplir con todas las regulaciones estatales y federales aplicables que gobiernan igualmente.
- (C) Cumplir con los Procedimientos de Selección de Carpinteros de Construcción de Oregón y/o el Sudoeste de Washington.
- (D) Basar la entrada de un solicitante a un programa de progreso solamente en los resultados de la evaluación de procedimiento diseñado para reflejar la aptitud mínima necesaria para cumplir satisfactoriamente con los requisitos de cualquier nivel dado.

- (E) Emitir certificación de logro a cada persona que complete satisfactoriamente las normas de competencia uniformes del programa establecidas por las partes en este Acuerdo.

Sección 12.3. Aprendizaje JATC

- (A) El JATC deberá tener seis sets de niveles – Carpinteros, Especialistas de Exterior/ Interior, Mecánicos Industriales (Millwrights), Mecánicos Industriales de Mantenimiento (Maintenance Millwrights), Martinetes (Pile Drivers) y Erectores de Andamios.
- (B) El área geográfica incluirá todo el Estado de Oregón y esa parte del Estado de Washington actualmente cubierta por el Acuerdo de Negociación Colectiva.
- (C) Un JATC ha sido establecido para toda el área de negociación colectiva. Todas las JATCs originales se han convertido en Sub-Comités de Área y han retenido sus áreas geográficas. El nombramiento de membresía al Sub-Comité de Área es por parte del Acuerdo de Negociación Colectiva de Labor/Gerencia.
- (D) El lado laboral deberá escoger 4 miembros laborales y 4 miembros alternos y gerencia deberá de escoger 4 miembros de gerencia y 4 miembros alternos de gerencia a la JATC. Los miembros de gerencia serán elegidos de la siguiente manera; uno (1) de la Asociación General de Contratistas (Associated General Contractors) más uno (1) alternativo, uno (1) de la Asociación de Contratistas General y Concreto Inc. (General and Concrete Contractors Association Inc.) más uno (1) alternativo, uno (1) de la Asociación de Paredes y Cielos

(Wall and Ceiling Association) más uno (1) alterno, uno (1) de Miembros en General (Member-at-Large) más uno (1) alterno; nombrados por acuerdo entre las 3 Asociaciones. Tanto la asociación de labor y la de gerencia se esforzaran para hacer nombramientos de toda el área de Negociación Colectiva.

- (E) Los miembros permanecerán en función hasta que renuncien o sean remplazados por las autoridades correspondientes, oh en caso de los Miembros en General (Members-at-Large), eliminados por acuerdo de al menos dos de las asociaciones.
- (F) El Presidente y los puestos Secretariales del JATC serán rotados anualmente entre labor y gerencia.
- (G) El JATC deberá ser responsable por la evaluación y la selección de todos los solicitantes y aprendices. Los subcomités de área realizaran selecciones, evaluaciones y revalorizaciones en acuerdo con la póliza del JATC, sujeto a la aprobación final del JATC.
- (H) El JATC deberá administrar el programa de aprendizaje para maximizar su efectividad por toda el área de negociaciones en acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. El JATC utilizara subcomités de área y disciplina específica para llevar acabo algunas de sus responsabilidades.

Sección 12.4. Aprendices

- (A) Los Aprendices serán contratados al JATC pero estarán bajo la supervisión y dirección del Sub-Comité de Área al cual el aprendiz aplico y por el cual fue aceptado.

- (B) Los aprendices trabajaran en el oficio para el cual fueron contratados y podrán trabajar para cualquier Agente de Entrenamiento aprobado por toda el Área de Negociación Colectiva de OR/SW WA.
- (C) Aprendices pueden solicitar la transferencia de un Sub-Comité de Área a otro según lo permita la Póliza y los Procedimientos del JATC. Este será considerado como una “transferencia en casa” y no requerirá re-registro con el Estado de Oregón o Washington.

Sección 12.5. Agentes de Entrenamiento

- (A) Todo contratista de un acuerdo de área de negociación colectiva local con la Hermandad Unida de Carpinteros son reconocidos como Agentes de Entrenamiento por toda el Área de Negociación Colectiva de Oregón y el Sudoeste de Washington, a menos que sea determinado diferente por el JATC.
- (B) El empleador deberá de tomar todos los pasos necesarios para asegurar que todo aprendiz trabaje con un Carpintero Maestro competente en el oficio en el cual el aprendiz está siendo entrenado y está asignado a trabajar y aprender tareas para que el aprendiz domine entrenamiento en el trabajo he instrucciones relacionadas con tal.
- (C) El empleador debe cumplir con la disposición de estas normas y de cualquier acuerdo aplicable al programa del patrocinador. El empleador, en formularios aprobados por parte del Concilio de Aprendizaje y Entrenamiento del Estado de Oregón (Oregon State

Joint Apprenticeship and Training Council), deberá reportar regularmente al comité de aprendizaje apropiado.

- (D) El JATC deberá de tener la autoridad para determinar si el contratista está cumpliendo con las normas y reglamentos para el funcionamiento del comité de aprendizaje. Si el comité determina que el contratista no está cumpliendo con las normas de aprendizaje y en caso de que el comité finalice o suspenda el status de agente de entrenamiento del empleador, no se le permitirá al empleador entrenar a aprendices registrados. La terminación de status de agente de entrenamiento en conformidad con esta disposición no afectara el resto de este Acuerdo y todas las demás disposiciones permanecerán en pleno vigor y efecto.

Sección 12.6. Un contratista deberá emplear al menos un (1) aprendiz en cualquier lugar de trabajo en el cual cinco (5) o más carpinteros maestros estén empleados y al menos el equivalente de un (1) aprendiz por cada cinco (5) carpinteros maestros en su sitio de trabajo. La Junta de Comité de Aprendizaje y Entrenamiento (JATC) deberá permitir las inscripciones suficientes para satisfacer esta relación mínima.

Sección 12.7. Los aprendices serán retirados del trabajo, por causa justa, por parte del empleador, por medio de notificación por escrito por parte del Comité de Aprendizaje (JATC).

Sección 12.8. El salario y los beneficios deberán de ser proveídos en acuerdo con la Lista "A" adjunta dependiendo de la clasificación de aprendiz apropiada.

Sección 12.9. Los programas que existen y/o se estén desarrollando para alcanzar la formación deberán ampliarse para proporcionar una evaluación de competencia. Trabajadores calificados apropiadamente serán despachados por parte de la Unión en acuerdo con el Artículo 2.2 de este Acuerdo.

- (A) Todos los solicitantes, a menos que hayan sido evaluados antes de colocarlos en un empleo, podrán ser despachados solamente como apropiadamente registrados aprendices de primer termino.
- (B) Solicitantes que no tengan entrenamiento previo, serán procesados en acuerdo con los Procedimientos de Selección de Carpinteros de Construcción de Oregón y/o el Sudoeste de Washington.
- (C) Solicitantes que tengan experiencia previa deberán de ser programados en la próxima fecha de evaluación para determinar su nivel de aprendizaje o si están a nivel carpintero maestro.
 - (1) Aquellos solicitantes siendo evaluados como carpinteros maestros serán puestos en la lista de fuera de trabajo.
 - (2) Aquellos solicitantes siendo evaluados como aprendices serán asignados a cierto nivel de competencia y procesados de acuerdo a los Procedimientos de Selección de Carpinteros de Construcción de Oregón y/o el Sudoeste de Washington.

Sección 12.10. Un procedimiento de prueba y evaluación para aquellos solicitantes que digan que tienen experiencia previa será desarrollado por el JATC para el sub-comité del área. Las pruebas serán administradas por los comités, por los Coordinadores de Aprendizaje de Carpintería del área. Usando los procedimientos de Evaluación del JATC, el sub-comité de área determinara:

- (1) Si el individuo posee los estándares mínimos de aptitud de un carpintero maestro o;
- (2) El nivel de aptitud aplicable de aprendizaje del registrado.

Los resultados de la evaluación deberán de ser proveídos al Secretario del Comité. El Secretario deberá de comunicarle a la unión local y al empleador el nivel de competencia del aprendiz asignado.

Sección 12.11. Los trabajadores ingresados en la Unión como resultado del esfuerzo de organización deberán de gozar de la oportunidad de evaluación en acuerdo con la Sección 12.10 arriba nombrada. Dicha evaluación deberá ser suministrada al empleador para ayudarle a asignar el nivel de competencia de sus empleados.

Sección 12.12. Entrenamiento de Carpintero Maestro de Necesidades Especiales

- (A) Cuando el Empleador tiene la necesidad de un Carpintero Maestro de Necesidades Especiales, en consonancia con el horario de clases del Programa de Entrenamiento de Carpinteros publicado semi anualmente. Si alguna

clase no está disponible para satisfacer la necesidad del empleador, el empleador podrá solicitar un programa de la industria por medio del JATC establecido respectivo, u otro vehículo conveniente si así recomendado por el Director de Entrenamiento.

- (B) La Asociación y la Unión acuerdan cooperar de inmediato en el desarrollo de un programa de educación continua para la mano de obra del carpintero.

Sección 12.13. Entrenamiento de Capataz

- (A) **Capacitación de Capataz.** La Asociación, la Unión, y los afiliados de entrenamiento respectivos acuerdan iniciar esfuerzos en programas de capacitación de maestros carpinteros los cuales se enfocan en las habilidades y responsabilidades de supervisión de capataz. Estos programas serán ofrecidos por toda el área de negociación con énfasis particular en áreas rurales.

- (B) **Prima para Capataz.** Un incremento a la prima del capataz del dos por ciento (2%) para un total de diez por ciento (10%) será proporcionado para:

- (1) Individuos que completen exitosamente un plan de entrenamiento de Capataz acordado conjuntamente y;

- (2) El individuo es asignado como Capataz por su empleador.

Sección 12.14. Entrenamiento de Carpintero Maestro

(A) Como condición para mantener el estatus calificado, cada Carpintero Maestro deberá de tomar entrenamiento anual de educación continua. El entrenamiento será proveído por el Centro de Entrenamiento Internacional de la UBC (ITC) o por el Instituto de Carpinteros del Noroeste Pacifico (PNCI). Un mínimo de dos (2) clases de seguridad aprobadas de la lista de clases (Lista 1 mostrada a continuación).

(1) Clases de Seguridad aprobadas:

- (a) Primeros Auxilios
- (b) Protección contra Caídas
- (c) OSHA 10
- (d) OSHA 30
- (e) Aerial Boom Lift / Work Platform
- (f) Forklift de Terreno Áspero
- (g) Usuario de Andamíos
- (h) Forklift Industrial

(2) Clases opcionales aprobadas por el Sub-comité de Labor/Gerencia

- (a) ICRA mejor practica en Cuidado de Salud
- (b) Comunicaciones peligrosas y seguridad química
- (c) Computación Básica Microsoft Windows
- (d) Microsoft Word I&II
- (e) Conceptos de Información de Modelos de Edificio (BIM)

(B) Por este propósito, el año de entrenamiento se extenderá del 1ro de Enero al 31 de Diciembre.

- (C) El día 1ro de Enero de cada año, los Carpinteros Maestros habrán cumplido con los requerimientos de entrenamiento o serán sujetos a la descalificación y serán inelegibles para despacho.
- (D) Los contratistas se han comprometido a participar activamente en el proceso de entrenamiento.
- (E) Los contratistas participantes recibirán una lista de localidades, fechas y horarios de clases programadas por el ITC o PNCI específicamente para el personal de cada empleador.
- (F) Treinta (30) días antes de las clases de entrenamiento programadas, los contratistas proporcionaran al PNCI los nombres de aquellos empleados que asistirán al entrenamiento con el propósito de su inscripción.
- (G) Aquellos miembros desempleados o que no estén programados para el entrenamiento por medio de su empleador, tendrán acceso a entrenamiento por medio del proceso normal.
- (H) El Comité de Labor/Gerencia tendrá la autoridad de resolver cualquier problema relacionado al programa de educación continua incluyendo modificaciones a la lista de clases de entrenamiento requerido como sea necesario.

Artículo 13

Procedimientos de Nomina

Sección 13.1. Los empleados deberán de ser pagados por uno de los siguientes métodos:

- (A) Los cheques deben de ser entregados al lugar de trabajo a más tardar el Quinto (5to) día laboral siguiente al fin del periodo de pago;
- (B) A opción del empleado, los cheques pueden ser recogidos en el lugar de operación del empleador después del tercer (3er) día laboral siguiente al final del periodo de trabajo;
- (C) A opción del empleado, los cheques pueden ser mandados por correo mediante una autorización por escrito que este firmada y que tenga la fecha, a más tardar el tercer (3er) día laboral siguiente al final del periodo de trabajo;
- (D) A opción del empleado en proyectos que estén a más de setenta (70) millas de distancia de la oficina principal del empleador, los cheques se podrán mandar por correo a más tardar el tercer (3er) día laboral siguiente al final del periodo de trabajo;
- (E) Depósito directo electrónico es permitido mediante una autorización escrita que tenga firma y fecha por parte del empleado.

Sección 13.2. Cheques que sean enviados por correo más tarde que el tercer (3er) día laboral después del despido o

terminación, o la opción (C) o (D) anterior serán sujetos a pago adicional a salario regular que le sean debidos. Ocho (8) horas por cada día atrasado basado en la fecha de cancelación del sello del pago.

Sección 13.3. Efectivo o cheque por el cual no hay cargo por cambio deberá ser el medio de pago. El contratista deberá de incluir con cada pago semanal una declaración detallada que muestre el nombre del empleado y la retención de deducciones echas. Empleados que han sido despedidos o descansados deberán de ser pagados en el siguiente día de pago regular excluyendo periodos de retención. Si el empleado no es pagado de acuerdo con esta disposición y es necesario que regrese en una fecha posterior por dicho pago, dicho empleado tendrá derecho al pago regular por reportarse proporcionado en este Acuerdo además del salario regular que se le debe a él/ ella.

Sección 13.4. Cualquier reclamo de salario, pago de viaje, subsistencia o salario por reporte que se le deba a un empleado deberá de ser presentado por escrito al contratista por parte de la Unión y deberá de ser reportado a la Unión por el empleado por escrito a más tardar treinta (30) días de la infracción.

Artículo 14 **Mayordomos**

Sección 14.1. Habrá un mayordomo en el trabajo en todo momento durante los turnos regulares establecidos mientras se esté realizando el trabajo de la Hermandad, si el Representante de Negocios lo considera necesario. Deberá de ser un Carpintero Maestro trabajando y asignado

por el Representante de Negocios y por el tiempo que el Representante de la Unión determine necesario.

Sección 14.2. Además de su trabajo como Carpintero Maestro, estará autorizado a desempeñar durante el horario de trabajo sus funciones oficiales como mayordomo las cuales incluirán lo siguiente;

(1) Asegurar el informe semanal del Mayordomo;

(2) Cuando un chequeo de herramienta es requerido por la compañía, el mayordomo deberá estar presente y recoger las herramientas de trabajadores que estén enfermos o lesionados y notificar al Representante de Negocios y a la familia del trabajador. En caso de tiempo perdido por una lesión, o una fatalidad, el mayordomo escribirá toda la información pertinente en la parte trasera del informe del Mayordomo semanal;

(3) Transmitir todas las quejas que aminan del trabajo el Representante de Negocios.

Sección 14.3. Es extremadamente entendido y acordado que el deber de un mayordomo no incluye ningún asunto que tenga que ver con referencias, contrataciones, despidos o la disciplina de empleados. Él/ella no deberá de ninguna forma obligar a la Unión o Representante en ningún asunto de pólizas, interpretación del Acuerdo Laboral o cualquier otro asunto usualmente asignado al Representante de Negocios.

Sección 14.4. Por ningún motivo un empleador podrá discriminar al mayordomo, o despedirlo/a por cualquier acción que tome en el desempeño adecuado de su deber

con la Unión. El empleador deberá notificar a la Unión por escrito, cuarenta y ocho (48) días antes del despido, de su intención de despido del mayordomo por causa, siempre que se haya identificado al mayordomo por escrito al empleador. Si el mayordomo es despedido inapropiadamente o despedido sin la notificación de cuarenta y ocho (48) horas a la Unión, entonces el empleador deberá de pagar dos (2) días de salario por dicha violación. Esta provisión puede ser sujeta a una apelación al Comité de Labor Gerencia.

Sección 14.5. El mayordomo no será despedido o transferido por acciones que tome en el desempeño adecuado de su deber como mayordomo. La Unión y el mayordomo deberán de ser notificados por escrito cuarenta y ocho (48) horas antes de que él/ella sean despedidos o descansados a menos que él/ella sea el/la ultimo/a carpintero maestro en el sitio de trabajo aparte del Capataz. En caso de despido temporal, si califica, el mayordomo será la primera persona a la que se le dará la oportunidad de regresar a trabajar. Reducción de personal no será considerado causa de separación del mayordomo cuando dicho mayordomo está calificado para realizar el tipo de trabajo que queda de hacer en el sitio de trabajo.

Sección 14.6. Si el empleador opina que el mayordomo no esta trabajando dentro del ambito de este Acuerdo, o que esta excediendose en su autoridad, el empleador debera notificar al Representante de Negocio el cual debera de resolver el asunto.

Artículo 15

Condiciones de Trabajo

Sección 15.1. El contratista y los miembros de la Unión deberán cumplir con todas la provisiones aplicables de salud Estatal y Federal, leyes de higiene y seguridad y regulaciones. Los trabajadores no deberán de tener permitido trabajar en andamios que no sean seguros, con equipo que no sea seguro, donde no se proporciona protectores, bajo condiciones que inseguras, o malas para la salud. Todo equipo defectuoso, andamios, herramienta y material el cual pueda crear peligros de seguridad deberán de ser removidos del trabajo o reparados de inmediato. Cada trabajador deberá de reportar de inmediato toda condición insegura a su supervisor. Este escrito deberá de ser expuesto y discutido en las juntas semanales de seguridad. El Supervisor en el trabajo deberá de ser responsable junto con el contratista, de imponer. Deberá de ser requerido que el/ella tomen entrenamiento en seguridad así proveído por la Comisión Estatal de Accidentes Industrial.

Sección 15.2. Los empleados deberán de tener permitido suficiente tiempo para juntar, limpiar y guardar sus herramientas en el lugar asignado antes del final del día de trabajo.

Sección 15.3. Cada trabajador tendrá derecho de tiempo para recoger al final de cada día el cual no deberá de ser de menos de cinco (5) ni más de quince (15) minutos, tiempo exacto para depender de la accesibilidad al lugar de trabajo real y será establecido por acuerdo mutuo en la conferencia en el lugar de trabajo por un representante de cada empleador y un representante de la Unión. Empleados que reciban

notificación de despido se le permitirá tiempo para recoger prevaleciente en el trabajo, para armar sus herramientas.

Sección 15.4. Una cantidad adecuada de agua para tomar pura, templada y limpia y vasos para tomar higiénicos se deberán de mantener cerca de los trabajadores en todo momento. De ninguna forma se permitirán bolsas de agua.

Sección 15.5. Se proveerán inodoros, urinarios, letrinas de tipos aprobados y en número suficientes y en condiciones limpias y sanitarias en todos los trabajos. Cualquier trabajador que no esté cooperando en el mantenimiento limpio de las instalaciones sanitarias y sin dañarlas será sujeto a despido.

Sección 15.6. Cuando se trabaje con material o equipo que este contaminado con desechos humanos, el contratista deberá de proveer instalaciones adecuadas para que los trabajadores puedan lavar y desinfectar sus manos inmediatamente antes de su periodo de almuerzo y este tiempo (diez (10) minutos) no deberá de ser considerado como parte del tiempo de su almuerzo. Trabajadores trabajando con materiales tóxicos como epoxi, solventes, pintura, pegamentos, químicos, aguas residuales de gases de radiación eh irritantes tal como cobijas de fibra de vidrio, insulacion o atenuación de sonido deberá de ser proveído con instrucciones apropiadas, procedimientos de seguridad, equipo de protección, respiradores, regaderas e instalaciones de lavado y/o cualquier otras medidas necesarias para mantener seguridad máxima.

Sección 15.7. Botiquín de Primeros Auxilios y cualquier otro equipo de emergencia deberá de mantenerse en lugares

convenientes y accesibles todo el tiempo, y deberá de estar en manos de un Operador acreditado de Primeros Auxilios.

Sección 15.8. Si un empleado es llevado a un lugar medico por una lesión que lo hará perder tiempo de trabajo, el representante de la Unión responsable del área donde se encuentra el trabajo deberá de ser notificado (por teléfono o fax o correo electrónico) en cuanto sea practico. En caso de que el lugar de trabajo tenga un Mayordomo, él o ella deberá de ser notificado de la lesión en cuanto sea práctico.

Sección 15.9. Los empleados deberán de recibir dos periodos de descanso de diez (10) minutos de duración cada día; uno antes del almuerzo y el otro en medio del almuerzo y el fin de su turno. El tiempo regular de dichos descansos será determinado por la compañía.

Sección 15.10. Si las condiciones del lugar lo permiten, se proveerán facilidades adecuadas dentro de un tiempo razonable para los empleados cuando haya cuatro (4) o mas por una semana o más, en donde pueden secar su ropa y comer su almuerzo. También deberá de ser equipado con calefacción adecuada. El almacenamiento de material o equipo no deberá de interferir con el uso de estas instalaciones como se dispone aquí.

Artículo 16

Otras Provisiones

Sección 16.1. Todo empleado deberá de tener herramientas con filo y en buenas condiciones cuando vayan a trabajar.

Sección 16.2. No se le permitirá a ningún empleado asumir ningún trabajo, prestar, alquilar o suministrar de otra manera ninguna escalera, cable eléctrico o cualquier herramienta eléctrica. El capataz será responsable de la prueba de la propiedad de todos los equipos eléctricos y otros artículos mencionados en este párrafo. Las herramientas expandibles tales como grifos, taladros, lijas, cuchillas para cierras, equipo de soldadura, incluyendo capuchas, lentes, guantes, chamarras, vehículos e instrumentos ópticos deberán de ser proporcionados por el empleador.

Sección 16.3. Cada empleado deberá de ser responsable por sus propias herramientas de mano, incluyendo banquillos de escalera a menos que se hagan arreglos de almacenamiento con el empleador en el sitio de trabajo en un área designada cerrada con seguro cubiertas y aseguradas apropiadamente. Si el empleado utiliza sus propios banquillos de escalera, los deberán de mantener en buena condición. Los empleadores acuerdan de pagar por las partes/material para las reparaciones de los banquillos de escalera.

Sección 16.4. Cuando se utilicen sierras mecánicas u otra maquinaria en el trabajo, deben ser operados por carpinteros maestros calificados o aprendices en conformidad con los estándares apropiados de aprendizaje.

Sección 16.5. Cada empleado hará y entregara su propio registro de horas a la compañía y la compañía deberá de tener a toda hora un set de libros actualizados, mostrando salarios, horas, horas extras, salario de viaje y subsistencia, y pagos apropiados a agencias de gobierno como es requerido por leyes Estatales y Federales de uno y cada empleado cubierto bajo este Acuerdo.

Sección 16.6. Con notificación a la Unión, los empleadores pueden adoptar pólizas de personal de supervisión presentando registros diarios de tiempo de los empleados sobre los proyectos seleccionados.

Sección 16.7. La compañía deberá de permitir la inspección a estos registros por parte de un Representante de la Unión, con previa solicitud, en cualquier momento para cumplir con el Acuerdo.

Artículo 17

Provisiones de Viaje y Alojamiento

NOTA: La clarificación del lugar de trabajo es interpretado para que signifique que es donde el trabajador realmente realiza trabajo.

Sección 17.1. El pago del reembolso de transporte se regirá por las siguientes disposiciones:

- (A) Las partes acuerdan que a veces es inconveniente llegar al lugar de trabajo debido a la variedad de distancias. Las partes están de acuerdo que el empleador no proveerá pago por viaje a los empleados. Por lo tanto, el empleador está de acuerdo a pagar el subsidio de transporte como ajuste por los gastos de bolsillo, siempre y cuando tales asignaciones no se interpreten como una forma de compensación por empleo. Es acordado y entendido que mientras viajando de ida y vuelta al trabajo, los empleados no están dentro de su ámbito de empleo y la relación de empleado-empleador no comenzara hasta que su salario por hora comience.

- (B)** El subsidio de transporte para los Especialistas de Exterior/Interior reclutados deberá de ser basado en un Millaje de Carretera AAA desde la Alcaldía de la Ciudad de la cual se hace referencia.

- (C)** El empleador acuerda en pagar las cuotas de casetas de puentes y transbordadores siempre y cuando el empleado muestre el recibo de tal, y deberá de ser reembolsado semanalmente.

- (D)** Siempre que, debido a la lejanía de las áreas de estacionamiento, condiciones de carretera peligrosas, o restricciones de seguridad, el empleador está obligado a proveer transporte para los trabajadores dentro del lugar de trabajo al lugar donde trabajan, la supervisión del proyecto y la Unión se juntaran para establecer cualquier tipo de condición especial alrededor de dicha operación de transporte. Cuando el empleador provee dicho transporte al empleado sin consto a él/ella, el equipo deberá incluir asientos y protección del clima y puntos definidos de recogida y descarga deberán de ser determinados. Si son más de veinte (20) minutos los cuales son consumidos desde que se recogen hasta el punto del lugar de trabajo, el empleado deberá de ser pagado por cualquier tiempo que pase de veinte (20) minutos. Si hay más de veinte (20) minutos de tiempo consumido del lugar de trabajo al lugar donde los recogen el empleado deberá de ser pagado por todo el tiempo que duro viajando a su salario regular. Localidad para recoger y el viaje serán negociados por el Representante de Negocios y la gerencia. Si no se puede llegar a un acuerdo, el Comité de Labor Gerencia decidirá esta cuestión.

- (E) Preguntas de interpretación de provisiones del Pago por Transporte o transporte deberá de ser resuelto en conformidad con las disposiciones del Artículo 24 de este Acuerdo.

Sección 17.2.

- (A) Especialistas de Exterior/Interior que califiquen para pago por transportación deberán de ser pagados la tarifa apropiada de transporte por los días trabajados o parte de él y se le pagara el subsidio de transporte apropiado cuando califican para paga por presentarse a trabajar. El pago correcto por transporte deberá de ser basado en el AAA Millaje de carretera de la Alcaldía de las ciudades de referencia de transporte aquí enumeradas.
- (B) Todos los Condados del Estado de Washington; Cowlitz, Wahkiakum y Pacific deberán de ser desde Longview y el millaje deberá de ser calculado desde este punto.
- (C) Cuando un empleador específicamente transfiere a un empleado, la paga de zona deberá de ser basada en el punto original de despacho con el empleador. Esto no deberá de aplicar a empleados que voluntariamente se pongan en la lista de fuera de trabajo en otras áreas.
- (D) Todos los trabajos o proyectos localizados a más de treinta (30) millas y a menos de cuarenta (40) millas de la Alcaldía de las ciudades listadas debajo deberán de recibir pago de Zona “B”. La cantidad de pago imponible deberá de ser aumentado por un dólar y veinticinco centavos (\$1.25) por hora.

- (E) Todos los trabajos o proyectos localizados a más de cuarenta (40) millas y a menos de cincuenta (50) millas de la Alcaldía de las ciudades listadas debajo deberán recibir pago de Zona “C”. La cantidad de pago imponible deberá de ser aumentado por un dólar y setenta centavos por hora.

- (F) Todos los trabajos o proyectos localizados a más de cincuenta (50) millas y a menos de sesenta (60) millas de la Alcaldía de las ciudades listadas debajo deberán recibir pago de Zona “D”. La cantidad de pago imponible deberá de ser aumentado por dos dólares (\$2.00) por hora.

- (G) Todos los trabajos o proyectos localizados a más de sesenta (60) millas y a menos de setenta (70) millas de la Alcaldías de las ciudades listadas debajo deberán de recibir pago de Zona “E”. La cantidad de pago imponible deberá de ser aumentado por tres dólares (\$3.00) por hora.

- (H) Todos los trabajos o proyectos localizados a más de setenta (70) millas de la Alcaldía de las ciudades listadas debajo deberán de recibir pago de Zona “F”. La cantidad de pago imponible deberá de ser aumentado por cinco dólares (\$5.00) por hora.

- (I) Todos los trabajos o proyectos localizados a más de cien (100) millas de la Alcaldía de las ciudades listadas debajo deberán de recibir pago de Zona “G”. La cantidad de pago imponible deberá de ser aumentado por diez dólares (\$10.00). Si al empleado se le requiere quedarse la noche, el empleador y la Unión deberán de

juntarse. Cuando transporte u hospedaje de igual o más valor son proveídos por el empleador, el requerimiento de los diez dólares (\$10.00) por hora serán eliminados.

Sección 17.3. Una lista de trabajos será proveída por parte de los contratistas.

Sección 17.4. El empleador acuerda reembolsar a sus empleados por tarifas de casetas de puentes y de transportadores. Los empleados deberán de proveer recibos por los mismos y se les deberá de reembolsar dichas tarifas semanalmente.

Sección 17.5. Pago por viaje, donde corresponda, deberá de continuar ser el mismo por la duración del Acuerdo.

Sección 17.6. Especialistas de Exterior eh Interior

Ciudades de referencia de transporte mutuamente reconocidas.

Albany	Grants Pass	Portland
Astoria	Hermiston	Reedsport
Baker	Klamath Falls	Roseburg
Bandon	Kelso-Longview	Salem
Bend	Medford	Seaside
Brookings	Newport	The Dalles
Coquille	North Bend	Tillamook
Eugene	Pendleton	Vancouver

Artículo 18

Protección de Trabajo Viejo

Sección 18.1. Financiado con Fondos Públicos: En el caso de Proyectos de Trabajos Públicos (Trabajos de Salarios Prevalecientes) es determinado por Agencias Federales, Estatales o Publicas, para contener un salario más bajo que aquel negociado por la Unión en este Acuerdo, el empleador deberá de ser permitido usar salarios prevalecientes en su proceso de presupuestos, y en el pago del Acuerdo. En tal Proyecto, la diferencia entre el paquete salarial publicado (Salarios y beneficios) a la hora de la oferta, y el paquete total salarial de la Unión (salarios y beneficios) deberán de ser deducidos del salario de Unión. No deberá de haber ninguna reducción en el paquete de beneficios de la Unión bajo esta provisión. La Unión acuerda que despachara a empleados al salario más bajo a los empleadores los cuales cumplan con todas las disposiciones de este Acuerdo.

Sección 18.2. Cambio Legislativo: Si los votantes o la legislación derogan las leyes de Salarios Prevalecientes de Oregón (Little Davis-Bacon), el contrato podrá ser reabierto por cualquiera de las dos partes con una notificación por escrito de treinta (30) días a la otra parte indicando su deseo de reabrir el contrato.

Sección 18.3. Financiado con Fondos Privados: Todo trabajo asegurado durante la duración de este Acuerdo tendrá protección de salario y beneficios para aquellos proyectos al término de este Acuerdo. Protección de trabajo no será aplicable del 13 de Junio del 2016 al 31 de Mayo del 2019.

Artículo 19

Cláusula de Sucesor

Sección 19.1. Este Acuerdo, y cualquier suplemento o enmienda al mismo, de ahora en adelante denominado colectivamente como “Acuerdos”, serán vinculantes para las partes aquí mencionadas y sus sucesores, administradores, ejecutores y asignantes.

Sección 19.2. En caso de que el negocio del empleador, en parte o completamente, vendido, rentado, transferido o tomado por venta, traslado, renta, asignación, administración judicial o proceso de banca rota, dicho negocio y operación deberá de continuar a ser sujeto a los términos y condiciones de este Acuerdo por la vida de tal.

Sección 19.3. Esta entendido por esta provisión que las partes no usaran ningún arrendamiento u otro dispositivo de transferencia a una tercera parte para evadir este Acuerdo. El empleador deberá de dar notificación de la existencia de este Acuerdo y esta provisión a cualquier comparador, cesionario, arrendatario, asignatario, etc., del negocio y la operación cubierta por este Acuerdo o cualquier parte del mismo. Dicha notificación deberá ser por escrito con una copia a la Unión, a la hora que el vendedor, cedente, o arrendador, ejecute un contrato o transacción del aquí descrito. La Unión deberá de ser notificada de la naturaleza exacta de la transacción, sin incluir detalles financieros.

Artículo 20

Tabla de Clasificaciones y Salarios

Sección 20.1. Clasificaciones, salarios, fechas efectivas, y duración deberán de estar en conformidad con la Lista “A” aquí adjunta y que forma parte de este Acuerdo.

Sección 20.2. Habilidades de Capataz Supervisor: La Asociación, la Unión, y los afiliados de entrenamiento respectivos están de acuerdo a comenzar los esfuerzos en los programas de capacitación de avance de Carpinteros Maestros los cuales se enfocan en habilidades de un capataz supervisor y sus responsabilidades. Estos programas serán ofrecidos por toda el área de negociación con énfasis particular en las áreas rurales.

Sección 20.3. Pago de Capataz: Es de un 8% por encima del Salario Imponible Total y añadido al Salario Imponible.

Sección 20.4. Prima de Capataz: Un aumento a la Prima de Capataz del dos por ciento (2%) para un total de diez por ciento (10%) será proveído para:

- (A) Individuos que completen satisfactoriamente un Currículo de Capacitación de Capataz acordado conjuntamente y, que satisfactoriamente completen ocho (8) horas de Entrenamiento de Supervisor anualmente.
- (B) El individuo es asignado como Capataz por su empleador.

Sección 20.5. Un soldador certificado deberá de recibir una prima de pago del cinco por ciento (5%) basado en el salario del Carpintero Maestro de Tabla Roca mientras estén soldando, con un mínimo de ocho (8) horas.

Sección 20.6. Los salarios de aprendices serán basados en porcentajes del Salario de Carpinteros Maestros como esta listado aquí:

Aprendices contratados después del 1ro de Octubre del año 2000
(Programa de 4 años)

1er TERMINO	(50%)	5to TERMINO	(76%)
2do TERMINO	(58%)	6to TERMINO	(82%)
3er TERMINO	(64%)	7mo TERMINO	(88%)
4to TERMINO	(70%)	8vo TERMINO	(94%)

Sección 20.7. Las deducciones de los Beneficios de Aprendices serán las siguientes:

PERIODS	WAGE	H & W DENTAL	VAC	PEN	RCD	APPR & TRNG
1 & 2	X	X			X	X
3 & 4	X	X	X	X	X	X
5 & 6	X	X	X	X	X	X
7 & 8	X	X	X	X	X	X

(Aprendices de 1er y 2do Periodo – No Vacaciones o Pensión)

(3er Periodo al 8vo Periodo – Todos los Beneficios)

Sección 20.8. Trabajador de Utilidad/Ayudante General:

(A) Clasificación de Utilidad: Cincuenta por ciento (50%) del salario del Carpintero Maestro.

- (B) Salud-Bienestar y Dental igual que al carpintero maestro.
- (C) El tiempo o la cuenta por hora deberá de empezar al inicio de la contratación por cualquier Contratista signatario y continuara de esa fecha en adelante sin importar el número de Contratistas para los cuales el Empleado a trabajado.
- (D) 1er Año: Salario, más S y B, RCD igual al Paquete Total. (No Vacaciones, Pensión o Entrenamiento.)
- (E) Después de doce (12) meses o mil doscientas (1200) horas trabajadas, lo que llegue primero, Vacación, RCD, S y B, Pensión y Entrenamiento dichas contribuciones deberán de ser las mismas que para un Carpintero Maestro.
- (F) El empleador acuerda que no discriminara entre Empleados en base a elegibilidad para contribuciones de Pensión, Vacaciones, y Entrenamiento.

Sección 20.9. Distribución Monetaria:

- (A) Esta entendido, y acordado, que la Unión y sus Miembros deberán de tener la opción de distribuir cualquier “Paquete Salarial Total” como entre salarios, beneficios, vacaciones, entrenamiento, etc. Sin embargo, por ningún motivo las contribuciones de Salud y Bienestar serán mayores, o menores que la cantidad especificada en el Acuerdo de Negociación Colectiva las cuales contribuyen al Fondo de Fideicomiso de Salud y Bienestar de Carpinteros-Empleadores de Oregón-Washington.

- (B)** Una notificación de sesenta días es requerida para modificar la distribución del paquete salarial o para implementar las adiciones monetarias.

OREGON Y SO WASHINGTON - LISTA "A"
Especialistas de Exterior eh Interior

Condados cubiertos por este acuerdo: Todo el Estado de Oregon 7 para el Estado de Washington: Cowlitz, Clark, Skamania, Klickitat, Wahkiakum and 1/2 Pacific

EFFECTIVO: 13 de Junio del 2016 - 31 de Mayo del 2017

<u>CLASSIFICATIONS</u>	Hourly Wage	Dues Deduction	Vacation Deduction
Drywall/Lather/Taper	\$35.96	\$1.44	\$2.00
Foreman A	\$39.56	\$1.44	\$2.00
Foreman B	\$38.84	\$1.44	\$2.00
Utility Man (1st year)	\$17.98	\$0.72	\$0.00
Utility Man <i>(after 12 months or 1,200 hours)</i>	\$19.98	\$0.80	\$2.00

FRINGE BENEFITS

Health & Security	\$7.69
Retirement	\$6.82
Apprenticeship	\$0.87
Total	\$15.38

SALARIO DE APRENDIS

DRYWALL / LATHER

		Wage	Dues Deduction	Vacation Deduction
1st Period	50%	\$17.98	\$0.72	\$0.00
2nd Period	58%	\$20.86	\$0.83	\$0.00
3rd Period	64%	\$23.01	\$0.92	\$2.00
4th Period	70%	\$25.17	\$1.01	\$2.00
5th Period	76%	\$27.33	\$1.09	\$2.00
6th Period	82%	\$29.49	\$1.18	\$2.00
7th Period	88%	\$31.64	\$1.27	\$2.00
8th Period	94%	\$33.80	\$1.35	\$2.00

TAPER

		Wage	Dues Deduction	Vacation Deduction
1st Period	64%	\$23.01	\$0.92	\$0.00
2nd Period	70%	\$25.17	\$1.01	\$0.00
3rd Period	76%	\$27.33	\$1.09	\$2.00
4th Period	82%	\$29.49	\$1.18	\$2.00
5th Period	88%	\$31.64	\$1.27	\$2.00
6th Period	94%	\$33.80	\$1.35	\$2.00

* Contratistas signatarios al Acuerdo AWCC deberán de pagar el Fondo de Promoción de Industria a \$.30/hora adicional por el Artículo 9.

***Prima de Soldador es 5% sobre escala (\$1.75) un mínimo de 8 horas por día.**

Nota:

1) El pago de tiempo extra será usando el Salario Imponible (Salario Imponible X Salario de tiempo extra) después las deducciones imposables (Cuotas y vacaciones) serán deducidas.

- 2) Contribuciones de Entrenamiento son basadas en un 1.7% del salario del Carpintero Maestro de Tabla Roca/Latiguero/Taipero (Imponible + Beneficios).
- 3) Los aprendices de 1er y 2do periodo no recibirán contribuciones de pensión o deducciones de vacación.
- 4) Hombre de Utilidad/Ayudante General (1er Año) no recibirá Retiro o Beneficio de Fondo de Aprendizaje y no deducción de vacaciones.
- 5) Capataces de Tabla Roca/Latigueros/Taiperos, Capataz General y Superintendente se les cobraran sus cuotas usando el salario del Carpintero Maestro.
- 6) Deducciones de unión (deducidas del salario neto) 4% del salario imponible despachable del Carpintero Maestro de la clasificación aplicable.

Lista A

13 de Junio del año 2016, Incremento de 3.5% (\$1.74) por hora por cada clasificación, el incremento será aplicado al salario del MLA y beneficios (paquete total). Distribución será determinar.

1ro de Junio del año 2017, Incremento de 3.00% (\$1.54) por hora por cada clasificación, el incremento será aplicado al salario del MLA y beneficios (paquete total). Distribución será determinada.

1ro de Junio del año 2018, Incremento de 3% (\$1.59) por hora por cada clasificación, el incremento será aplicado al salario del MLA y beneficios (paquete total). Distribución será determinada.

Artículo 21

Provisiones Especiales

Sección 21.1. Las partes entienden y acuerdan que cuando surjan situaciones que requieran acuerdos de Proyecto separados que cubran el trabajo que se debe realizar en proyectos específicos identificados en el área geográfica cubierta por este Acuerdo, para proteger los intereses del Contratista y promover trabajos para miembros de la Unión, dichos acuerdos por Proyecto serán negociados con anticipación y los términos y condiciones de estos acuerdos por Proyecto serán disponibles para todos los contratistas competidores para proteger el proceso de licitación competitiva en esa área geográfica específica de lugar de trabajo. Cualquier salario o condiciones negociadas en estos acuerdos de Proyecto especiales no le dará el derecho al contratista de reclamar dichos salarios y condiciones para el trabajo realizado en ubicaciones de sitios de trabajo geográficos distintos de los específicamente definidos en el acuerdo de proyectos especiales. Se le deberá de notificar al Comité de Labor Gerencia de todos los acuerdos por proyecto.

Sección 21.2. En caso de que la Unión negocie un contrato con otros Especialistas de Exteriores eh Interiores (aparte de los que están hacienda trabajo residencial) que tenga términos económicos favorable.

Sección 21.3. El Concilio Regional o la Asociación notificara al Comité de Labor Gerencia, por escrito, de cualquier enmienda, modificación, excepciones, o adiciones al presente Acuerdo que puedan negociarse en cualquier área cubierta por el presente Acuerdo entre la Unión y un Empleador Individual o grupo de Empleadores Individuales.

Sección 21.4. Todos los comités y/o subcomités constarán de un número igual de representantes de empleadores y de empleados. La Unión y la Asociación designarán cada una su representación en los comités. La Unión y la Asociación designarán cada una a su representación al comité. El número de miembros del comité serán mutuamente acordadas por parte de la Unión y la Asociación a menos que se rijan por ley Estatal o Federal.

Artículo 22

Exámenes de Droga y Alcohol

Sección 22.1. Labor y Gerencia acuerda que está en el mayor interés de todos promover un ambiente laboral libre de alcohol y drogas y se comprometen a trabajar dentro de sus propias áreas de influencia y cooperar con este fin.

Sección 22.2. El empleador tiene el derecho de examinar a empleados de alcohol y drogas como condición de empleo, siempre y cuando lo anterior este en conformidad con leyes Estatales y Federales. .

Sección 22.3. Todo examen será pagado por el empleador. Si los resultados del examen son negativos, al empleado se le pagará su salario y beneficios por hora por el tiempo requerido para hacerse el examen.

Sección 22.4. Con el propósito de administrar el Programa de Drogas y Alcohol, el programa de la Industria de Paredes y Cielos de lugar de trabajo libre de drogas será incorporado al presente Acuerdo.

Artículo 23

Comité de Labor Gerencia

Sección 23.1. Se deberá de establecer una Junta de Comité de Labor y Gerencia cuyos miembros empleadores serán elegidos por la Asociación, y cuyos miembros laborales serán nombrados por la Unión. El Comité deberá de consistir de cuatro (4) miembros representando a la gerencia y cuatro (4) miembros representando a la labor. Un mínimo de dos (2) representando a cada una de las partes será necesario para establecer un quorum con el propósito de conducir negocios.

- (A) El Comité de Labor Gerencia (LMC) podrá por mutuo acuerdo hacer modificaciones y cambios en este Acuerdo.

- (B) El comité puede iniciar acciones por si solo; investigar y tener audiencias sobre quejas y disputas; otorgar y evaluar remedios, danos, y penalidades por violaciones al Acuerdo; emitir resoluciones interpretativas u otras reglas y reglamentos necesarias para dar fuerza y efecto al propósito e intento de este Acuerdo con la aprobación de ambas partes, elegir o contratar dicha persona o comités así sea necesario para ayudar al Comité en el desempeño de sus funciones.

- (C) El Comité está autorizado a examinar los registros de todos y cada uno de los Empleadores con respecto a los pagos de beneficios complementarios, nominas, Pago de Zona, transporte, tiempo de viaje, tiempo extra, horas laborales o cualquier otro elemento tal como está establecido en este Acuerdo. Pueden iniciar o recomendar o llevar a cabo auditorias de los registros

de cualquier empleador cubriendo las obligaciones bajo este Acuerdo. Sera su deber asegurarse que las auditorias sean conducidas de una manera prescrita, y establecer una póliza en cuanto al pago de los gastos por auditorias.

- (D) Los gastos del Comité correrán a cargo de las partes signatarias a este Acuerdo Laboral. El Comité deberá reunirse regularmente y juntas especiales podrán ser convocadas por cualquiera de las dos partes bajo las políticas establecidas por este Comité y grabadas en el acta del Comité.

Sección 23.2. Las partes de este Acuerdo reconocen la necesidad de asegurar la posición competitiva de las partes dentro de la industria durante el término de este Acuerdo. Consistente con ese reconocimiento, las partes monitorearan continuamente la efectividad de este Acuerdo relativamente a áreas específicas geográficas o de mercado.

- (A) Este subcomité LMC buscara información del mercado específica de un volumen de permisos de construcción del municipio local, contratistas signatarios, y el fondo fiduciario respectiva para el desarrollo de datos de investigación geográfica y de Mercado. De dichas estadísticas, se establecerán objetivos de Mercado y la analizacion de hechos para calcular que cambios serán necesarios en los variables económicos de este Acuerdo. Componentes económicos deberán de ser definidos como salarios, beneficios, condiciones de trabajo y adiciones al acuerdo especiales, pero no serán limitados exclusivamente a estos elementos.

- (B) Se establecerán metas mensurables para mercados específicos para incrementar oportunidades de trabajo de las partes signatarias durante la vida de este Acuerdo.
- (C) El subcomité LMC deberá de juntarse mensualmente para desarrollar procedimientos para llevar a cabo la intención de las partes negociadoras.

Artículo 24

Solución de Conflictos y Quejas

Sección 24.1. En caso de presunta violación, malentendidos o diferencias en la interpretación o aplicación de este Acuerdo, no habrá cesación ni interrupción de trabajo. Ambas partes prometen su cooperación inmediata para eliminar las posibilidades arriba mencionadas, y el procedimiento siguiente a sido adoptado por este propósito. Para ser válida una queja debe presentarse a más tardar quince (15) días hábiles después de la ocurrencia o conocimiento, pero en ningún caso después de treinta (30) días hábiles desde el evento real. Días de trabajo son de Lunes a Viernes sin contar ningún día festivo listado.

Sección 24.2. En caso de una disputa se seguirá el siguiente procedimiento para resolver el conflicto:

Paso Uno: En caso de que surja una disputa y no pueda ser resuelta satisfactoriamente de una forma informal entre el representante de la Unión involucrado y el Empleador, la disputa deberá de ser inmediatamente (a más tardar quince (15) días laborales) referida al representante autorizado de la Unión y el Empleador o su representante autorizado. En caso de que no lleguen a un acuerdo, la cuestión puede pasar al Segundo Paso por la parte que está presentando la disputa.

Paso Dos: La disputa deberá de ser referida a una Junta de Conciliación en un periodo de quince (15) días laborales a partir de la fecha del intento de resolución en el Paso Uno. Esta Junta deberá de consistir de dos (2) personas las cuales no estén involucradas directamente en la disputa, escogidos por cada parte. Si se llega a una decisión, la decisión de la Junta deberá de ser la final y ser obedecida por todas las partes y los empleados afectados. Si estas cuatro (4) personas no pueden llegar a un acuerdo mayoritario dentro de siete (7) días laborales después de que se les haya presentado la disputa, la cuestión puede pasar al Tercer Paso por la parte que esta presentando la disputa dentro de quince (15) días laborales.

Paso Tres: Las partes solicitaran una lista de nueve (9) árbitros del Noroeste (si hay disponibles) del Servicio Federal de Mediación y Conciliación y alternativamente tachara nombres hasta que quede solo un nombre.

Esta persona servirá como el Árbitro para resolver la disputa. La decisión del árbitro deberá de ser la final y obedecida por todas las partes y empleados afectados. Todos los gastos para emplear al árbitro y para llevar a cabo la audiencia deberán de ser pagados por la parte perdedora y si la parte perdedora no es determinada, los gastos de arbitraje deberán de ser divididos por partes iguales entre las partes. Cada parte asumirá todos sus gastos, honorarios, etc. por llevar a cabo su parte en cualquier audiencia por disputa o procesamiento.

Sección 24.3. Cualquier decisión tomada por el Árbitro deberá de ser regida dentro de veinte (20) días laborales después de que la disputa haya sido referida a ellos, y dicha decisión deberá de ser final y obedecida por todas

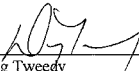
las partes. Por entendimiento mutuo, cualquiera de los horarios mencionados en este Artículo podrá ser renunciado o extendido.

Artículo 25
Garantía de Autoridad


Los individuos firmando este Acuerdo en su capacidad oficial aquí garantizan personalmente su autoridad para actuar y obligar a las partes y organizaciones respectivas que sus firmas significan que representaran.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, este Acuerdo, incluyendo la Lista "A" que ha sido ejecutada por las partes en este documento, en este 13vo día de Junio del año 2016.

FOR THE UNION:


By: 

Doug Tweedy
Executive Secretary-Treasurer/CEO
PNWRC

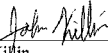
By: 

Ron Robbins
Contract Administrator PNWRC
Oregon & SW Washington

FOR THE ASSOCIATION:

By: 

Jason Roach
President AWCC

By: 

John Killin
Executive Director AWCC

By: 

John Park
Association Chair AWCC

Lista B

Contratistas de Paredes y Cielos Asociados de Oregon y el Sudoeste de Washington, Inc.

Anning/Johnson

Billings & Cronn

Cascade Acoustics, Inc.

Caslin Drywall, Inc.

Fred Shearer & Sons, Inc.

Harlen's Drywall, Co.

The Harver Company

Interior Exterior Specialists

LP Co.

MCG Commercial

Mid-Valley Construction

Performance Contracting, Inc.

Western Partitions, Inc.

