

ACUERDO 2018 - 2020

*entre*

LA ASOCIACION DE CONTRATISTAS  
GENERALES DE WASHINGTON

*y*

LOS CARPINTEROS  
CONDUCTORES DE MARTINETES  
(PILEDRIVERS)  
MECANICOS INDUSTRIALES  
(MILLWRIGHTS)

*del*

CONCILIO REGIONAL  
DE CARPINTEROS  
DEL NOROESTE PACIFICO

*afiliado a la*

HERMANDAD UNIDA DE CARPINTEROS  
Y EBANISTAS DE AMERICA

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Art/Sec</b>	<b>Descripción</b>	<b>Página</b>
	Preambulo . . . . .	1
<b>Art 1</b>	Objetivos del Acuerdo . . . . .	2
<b>Art 2</b>	Trabajo Afectado . . . . .	3
<b>Art 3</b>	Trabajo Territorio Afectado . . . . .	4
<b>Art 4</b>	Fecha de Vigencia y Duracion . . . . .	5
<b>Art 5</b>	Reconocimiento de la Union y Procedimientos de Contratacion . . . . .	6
<i>Sec 5</i>	Comité de Labor y Gerencia . . . . .	7
<i>Sec 7</i>	Requerimientos de la Lista de Fuera de Trabajo . . . . .	8
<i>Sec 8</i>	Discriminación ilegal y Acoso . . . . .	9
<b>Art 6</b>	Subcontratistas . . . . .	9
<b>Art 7</b>	Dias Festivos . . . . .	10
<b>Art 8</b>	Comidas, Periodos de Descanzo y Dias de Enfermedad Pagados . . . . .	10
<i>Sec 3</i>	Periodos de Descanso . . . . .	12
<i>Sec 4</i>	Tiempo de Enfermedad Pagado . . . . .	12
<b>Art 9</b>	Dia de Pago . . . . .	13
<i>Sec 1</i>	Procedimientos . . . . .	13
<i>Sec 2</i>	Separación de Empleo a Medio Periodo de Pago . . . . .	15
<b>Art 10</b>	Representante de Union . . . . .	16
<b>Art 11</b>	Solución de Disputas/Quejas . . . . .	16
<b>Art 12</b>	Solución de Disputas Jurisdiccionales . . . . .	18
<b>Art 13</b>	Huelgas y Lineas de Piquete . . . . .	19
<b>Art 14</b>	Medidas de Seguridad . . . . .	20
<b>Art 15</b>	Clausula de Ahorro . . . . .	20
<b>Art 16</b>	Horas de Trabajo . . . . .	21
<i>Sec 1</i>	Operación de Turno Singular . . . . .	21
<i>Sec 2</i>	Operaciones de Turnos Multiples . . . . .	23
<i>Sec 3</i>	Trabajo Especial/Trabajo de Marea . . . . .	25
<b>Art 17</b>	Tiempo Extra . . . . .	26
<b>Art 18</b>	Reporte y Paga Minima de Horas . . . . .	27
<b>Art 19</b>	Clausula de Derechos de Gerencia . . . . .	28
<b>Art 20</b>	Condiciones Especiales . . . . .	29
<b>Art 21</b>	Proyectos de Salarios Predeterminados . . . . .	30
<b>Art 22</b>	Poliza de Abuso de Sustancias . . . . .	31
<b>Art 23</b>	Legislación de Atención Medica . . . . .	32
<b>Art 24</b>	De Regreso a Trabajo con Trabajo Ligero . . . . .	33

## Tabla de Contenido, (continuación)

Art/Sec	Descripción	Página
Apendice 1	<b>Lista "A"</b>	
	Clasificaciones y Salarios . . . . .	34
	Deducciones y Beneficios . . . . .	35
	Cuotas de Union Asignadas . . . . .	36
	Opciones de Beneficios . . . . .	36
	Manejo de Residuos Peligrosos . . . . .	36
	Clasificación / Numero de Grupo de Residuos Peligrosos . . . . .	37
	Numero de Grupo . . . . .	37
	Capataz . . . . .	37
	Fondo de Aprendizaje . . . . .	38
Sec 2	Personal de Trabajo . . . . .	38
	Certificación de Soldador . . . . .	38
Sec 3	Salario de Aprendiz . . . . .	39
Sec 4	Tripulación de Conductores de Martinetes (Piledrivers) . . . . .	39
	<b>Lista "B"</b>	
	Beneficios . . . . .	41
Sec 1	Salud y Seguridad . . . . .	41
Sec 2	Retiro . . . . .	42
Sec 3	Vacaciones . . . . .	44
Sec 4	Aprendizaje y Entrenamiento . . . . .	45
Sec 5	Falta de Pago de Contribuciones . . . . .	46
Sec 6	Información Sobre el Acuerdo Fiduciario . . . . .	46
Sec 9	Partes Ligadas . . . . .	47
Sec 10	Concentraciones Fiduciarias . . . . .	47
	<b>Lista "C"</b>	
	Diferencial de Pago de Zona . . . . .	48
Sec 2	Condiciones Generales de Viaje . . . . .	48
Sec 3	Pago de Zona de Carpinteros . . . . .	50
Sec 4	Pago de Zona de Conductores de Martinetes Puentes, y Constructores de Muelles . . . . .	50
Sec 5	Pago de Zona de Mecánicos Industriales . . . . .	51
Sec 6	Pago de Zona del Centro de la Ciudad de Seattle . . . . .	53

**TABLE OF CONTENTS, (continuación)**

<b>Art/Sec</b>	<b>Descripción</b>	<b>Página</b>
Apendice 2	Reglas de Trabajo de Oficio. . . . .	54
<b>Art 1</b>	Mayordomo de Taller . . . . .	54
<i>Sec 2</i>	Afiliado de Herramientas. . . . .	55
<i>Sec 4</i>	Proporción de Herramientas. . . . .	55
<i>Sec 5</i>	Almacenamiento de Herramienta . . . . .	56
<i>Sec 6</i>	Restricciones de Herramientas . . . . .	56
<i>Sec 11</i>	Manejo al lugar de trabajo en vehículos proporcionados por el empleador . . . . .	57
<b>Art 2</b>	Provision Residencial . . . . .	58
Apendice 3	Apendice del Area del Centro de Washington. . . . .	60
Apendice de Buzo. . . . .		62
	Subcontrato . . . . .	62
	Contrataciones . . . . .	63
	Cobertura . . . . .	63
	Seguridad . . . . .	65
<i>Sec 1</i>	Reglas de Buceo . . . . .	66
	Escala de Paga . . . . .	69
	Prima de Profundidad. . . . .	73
	Agua Profunda, Buceo de Capsula/ Vehículo Sistemas de Saturación Total. . . . .	74
	Salarios (Tasa Diaria) Horas y Horas extras para Buceo en Capsula/Vehículo Presurizado y/o Buzo Saturado. . . . .	76
<i>Sec 2</i>	Trabajo de Tunel Hiperbarico . . . . .	79
	Pago Base . . . . .	80
	Condiciones de Trabajo. . . . .	81
	Trabajo de Saturación de Tunel Hiperbarico . . . . .	83
	Salarios (Tasas Diarias) Horas y Horas Extras para el Trabajador Hiperbárico de Saturación Presurizada . . . . .	85
Página de Signatarios . . . . .		88

## **PREAMBULO**

Este Acuerdo es un Acuerdo sucesivo principal del Acuerdo 2015-2018, y todos los Acuerdos anteriores por y entre los Contratistas Generales Asociados de Washington (AGC), un Capitulo de los Contratistas Generales Asociados de América, Inc. y el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico.

Por propósitos de este Acuerdo, el AGC de Washington no estará actuando como un agente negociante de empleadores múltiples en una unidad singular de empleados múltiples, pero estará actuando por parte de y a favor de Empleadores los cuales han pedido individualmente que el AGC de Washington actúe como su agente negociante individual y separado en unidades individuales de Empleadores. Por lo tanto, cada miembro principal reserva el derecho de revisar y aceptar o negar cualquier Acuerdo propuesto que sea negociado entre la Unión y el AGC de Washington actuando como un agente para miembros contratistas individuales.

Este es un Acuerdo de negociación colectiva por parte de ciertos miembros individuales de los Contratistas Generales Asociados de Washington, un Capitulo de los Contratistas Generales Asociados de América, Inc. (de ahora en adelante referidos como el “Empleador”), y el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico, (de ahora en adelante referido como “Unión”), y constituirá en un Acuerdo entre las partes en este por el trabajo, condiciones y tarifas de salarios proveídos en el territorio del Oeste y el Centro de Washington.

# **ARTICULO 1**

## **OBJETIVOS DEL ACUERDO**

SECCION 1. El propósito de este Acuerdo es el de promover el acuerdo de disconformidad laboral por medio de conferencia, para prevenir huelgas y cierres patronales y estabilizar salarios y condiciones laborales en la construcción de edificios y construcción de trabajo pesado de autopistas y trabajo de ingeniería en las áreas afectadas.

SECCION 2. Los estatutos de ambas partes no son parte de este Acuerdo. Es acordado y entendido entre las partes en el presente que este Acuerdo contiene todos los convenios, estipulaciones y provisiones acordadas por las partes en el presente. Ningún agente o representante de las partes tiene autoridad de hacer ningún tipo de promesa, inducción o acuerdo contrario a lo dispuesto en este documento.

SECCION 3. El Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico ha afirmado, y presentada evidencia o se ha ofrecido a presentar evidencia, que la mayoría de los empleados de los Empleadores realizando trabajos dentro del ámbito del comercio de carpintería han designado al Concilio Regional para representarlos en la negociación colectiva. Predicado sobre esa demostración de apoyo mayoritario y la solicitud del Concilio Regional de reconocimiento como representante mayoritario, el empleador reconoce al Concilio Regional como NLRA Sección 9(a) representante de negociación colectiva para todos los empleados realizando trabajo dentro del ámbito de carpintería con la jurisdicción geográfica del Concilio Regional de Carpinteros en todo trabajo futuro y presente, que las partes acuerdan es una

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

SECCION 4. La Unión reconoce al AGC de Washington como el agente negociante exclusivo de cada Empleador el cual ha autorizado al AGC de Washington el negociar individualmente con la Unión de su parte.

## **ARTICULO 2 TRABAJO AFECTADO**

SECCION 1. Este Acuerdo deberá de cubrir todo trabajo de Autopistas, Edificios, Trabajo Pesado y proyectos de Ingeniería incluyendo la carga y descarga de barcasas u otros transportadores de material o equipo del Empleador en lugares de carga del trabajo realizado por el contratista por parte del Empleador a este Acuerdo en los condados listados en el Artículo 3.

SECCION 2. Por clarificación, trabajo pesado, autopistas y proyectos de ingeniería serán definidos así: Construcción de ferrocarriles, vías férreas, caminos, autopistas, calles, callejones, banquetas, curvas y canales, pavimento (cemento Portland o concreto asfáltico), aeropuertos, puentes, puentes peatonales, alcantarillas, redes de agua, proyectos sanitarios, proyectos de riego, proyectos de control de inundación, proyectos de recuperación, depósitos, presas, diques, revestimientos, canales, acueductos, cortes de canales, embarcaderos, rompeolas, desarrollo portuario, muelles secos, muelles, empalmes, muros de contención, líneas de transmisión, líneas de ductos, metros, ejes, túneles, excavaciones de tierra y roca, proyectos de generación

de energía, trabajo de reforzamiento de tierra, y toda otra construcción de trabajo duro y todo lo conectado con operaciones de ingeniería, y todo tipo de limpieza de tierra, trabajo de demolición, tubería y trabajo de refinera mientras sea cubierto por este Acuerdo.

SECCION 3. Para más clarificación, el término “Edificio” debe significar una estructura, incluyendo modificaciones, o adiciones o reparaciones, destinado para el uso de albergue, protección, y comodidad.

### **ARTICULO 3 TRABAJO Y TERRITORIO AFECTADO**

SECCION 1. Este Acuerdo deberá de cubrir todo trabajo de construcción en los siguientes condados al oeste del 120vo Meridiano en el Estado de Washington: Whatcom, Skagit, Snohomish, King, Pierce, Thurston, Lewis, Grays Harbor, Kitsap, Island, San Juan, Clallam, Jefferson, Mason, Yakima, Kittitas, Chelan, Douglas, and Okanogan, y aquella porción del Condado de Pacific de una línea recta echa al extender la línea limite del norte del condado de Wahkiakum al oeste del Océano Pacifico.

SECCION 2. Adjunto y parte de este Acuerdo de ahora en adelante esta el Apéndice 3 el cual contiene cualquier diferencia en salarios, condiciones de viaje o de trabajo para el área del Centro de Washington.

SECCION 3. El trabajo cubierto por este Acuerdo deberá de ser tan delineado en las Leyes de Construcción General de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América y otorgaciones locales.



## **ARTICULO 4**

### **FECHA DE VIGENCIA Y DURACION**

SECCION 1. Este Acuerdo principal sucesivo deberá ser vigente empezando el 1ro de Junio del 2018 y continuara en plenitud y vigencia hasta el 31 de Mayo del 2021. A su vencimiento, este acuerdo continuara de año a año, del 1 de Junio al 31 de Mayo de cada año, por renovación automática; a menos que sea cambiado, terminado o reemplazado por un acuerdo sucesivo principal. Por el propósito de negociar alteraciones en salarios y otros términos y condiciones de empleo, cualquiera de las partes puede abrir este Acuerdo o cualquier contrato que se realice mediante renovación automática, dando un “Aviso de Apertura” por escrito no más tarde de sesenta (60) días ni más de noventa (90) días antes de la fecha de vencimiento. El “Aviso de Apertura” no es de ninguna manera intencionado por las partes como una terminación de este Acuerdo o cualquier contrato anual efectuado por renovación automática ni por anticipación de renovación automática según se dispone en este documento. Las partes tienen el derecho a recursos económicos en las negociaciones, excepto durante el espacio dado entre el “Aviso de Apertura” y la fecha de vencimiento.

SECCION 2. Excepto por acuerdo mutuo por escrito, la terminación de este Acuerdo o cualquier otro contrato efectuado por renovación automática, debe con la exclusión de todos los otros métodos, ser perfeccionado al dar un “Aviso de Terminación” por escrito no más tarde de sesenta (60) y no más de noventa (90) días antes de la fecha de expiración, en cuanto el contrato deberá, en su fecha de expiración, ser terminado. Terminación efectiva elimina la renovación automática.

SECCION 3. Cualquier “Aviso de Apertura” o “Aviso de Terminación” dado en la mano dentro de sesenta (60) días y no más de noventa (90) días de cualquier fecha de expiración deberá de ser absolutamente nulo y sin valor y completamente ineficaz para todos los propósitos.

## **ARTICULO 5**

### **RECONOCIMIENTO DE LA UNION Y PROCEDIMIENTOS DE CONTRATACION**

SECCION 1. El Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico ha afirmado, y presentada evidencia o ha ofrecido presentar evidencia, que la mayoría de los empleados de los Empleadores haciendo trabajo dentro del ámbito de la industria de carpintería han designado al Concilio Regional a representarlos en negociaciones colectivas. Predicado sobre esa demostración de apoyo mayoritario y la solicitud del Concilio Regional para el reconocimiento como representante mayoritario, el empleador reconoce al Concilio Regional como el representante de negociación colectiva del NLRA Sección 9(a) para todos los empleados realizando trabajo dentro del ámbito de carpintería dentro de la jurisdicción geográfica del Concilio Regional de Carpinteros en todos los trabajos presentes y futuros, en el cual las partes acuerdan que es una unidad apropiada para negociación bajo la Sección 9(a) de la Junta de Relaciones Nacionales Laborales.

SECCION 2. Los empleados deberán de hacerse y permanecer siendo miembros de la Unión como condición de empleo desde el séptimo (7mo) pero no después del octavo (8vo) día de empleo, o la fecha efectiva de este Acuerdo, el que sea más tarde.

SECCION 3. Es acordado que todo Carpintero de la Unión empleado por el Empleador deberá de mantener su membrecía con sus cuotas mensuales al corriente y pagadas en su Local de Unión.

SECCION 4. El incumplimiento por parte de cualquier empleado de pagar o licitar sus cuotas mensuales o cuotas de iniciación normales requeridas por este Acuerdo, a petición de la Unión por escrito, resultara en la terminación de dicho empleado.

SECCION 5. **Comité de Labor y Gerencia.** Un Comité de Labor y Gerencia deberá de ser establecido para reunirse trimestralmente para discutir asuntos del contrato y asuntos que puedan mejorar la industria.

SECCION 6. Cuando el Empleador requiere a Carpinteros cubiertos por este Acuerdo en cualquier trabajo, el Empleador deberá de solicitar referencia de dichos Carpinteros de la oficina Central de Despacho. El Empleador deberá de notificar a la Unión ya sea por teléfono o por escrito, confirmación utilizando el formulario estándar de Solicitud de Despacho por correo electrónico, fax o por internet, indicando la ubicación del trabajo, la existencia de cualquier salario o condiciones de trabajo especificas, y el numero de Carpinteros y habilidades especificas requeridas. La Unión deberá de referir a Carpinteros a los Empleadores por nombre con una hoja de despacho, a petición del Empleador o su agente.

## SECCION 7. **Requerimientos de la Lista de Fuera de Trabajo**

(1) El termino Carpintero cubre toda clasificación en el Acuerdo Maestro. Todos los Carpinteros Maestros y Aprendices pueden firmar la Lista de Fuera de Trabajo.

(2) El Empleador puede solicitar a Carpinteros por nombre, sin importar su posición en la Lisa de Fuera de Trabajo. Los despachos serán proveídos a los Carpinteros y Aprendices registrados aprobados por el Estado en la Lista de Fuera de Trabajo por orden numérico excepto si son llamados por nombre o llamados por una llamada abierta por una habilidad especifica, por ejemplo; Mecánicos Industriales (Millwrights), Soldador, Aplicador de Tabla Roca, requerimiento de minoría o mujeres. En dichos casos, se enviará a la primera persona de la lista que cumpla con los requisitos solicitados y esté disponible.

(3) Aspirantes calificados, reportándose al lugar de trabajo dentro de veinticuatro (24) horas después de ser ordenados, deberán de ser puestos a trabajar o pagárseles el tiempo por reportarse a trabajar adecuado, a menos que se le notifique a la Unión de la cancelación antes de la remisión. El Empleador no tiene ninguna responsabilidad después de un periodo de veinticuatro (24) horas, Sábado, Domingo y Días Festivos excluidos.

(4) Cuando un empleado es referido al trabajo por la Unión, dicha referencia se hará sobre una base no discriminatoria, sin ser afectado por membrecía o sin membrecía, actividades de unión presente o pasada, o edad, sexo, raza, fe, color u origen nacional.

**SECCION 8. Discriminación ilegal y acoso.** Las partes reconocen y están de acuerdo que la discriminación en contra y/o el acoso de cualquier empleado es definido por leyes locales, estatales y federales y es adverso al interés tanto de la Unión como del Empleador. Las partes están de acuerdo que dicha discriminación y/o acoso es estrictamente prohibido.

**SECCION 9.** Cualquiera de las partes de este Acuerdo deberá tener el derecho de reabrir negociaciones relacionadas con la Seguridad de la Unión al darle a la otra parte notificación por escrito de treinta (30) días, cuando hay razones para creer que las leyes correspondientes han sido cambiadas por las Enmiendas del Congreso, Decisiones de la Corte, o Regulaciones Gubernamentales o Decisiones.

## **ARTICULO 6 SUBCONTRATISTAS**

**SECCION 1.** Si un contratistas vinculado por este Acuerdo contrata o subcontrata cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo para ser realizado en el sitio de trabajo para la construcción, alteración o reparación de un edificio, estructura o trabajo para cualquier persona, propietario el cual no es signatario a este Acuerdo, el Empleador deberá exigir que dicho subcontratista este vinculado a todas las disposiciones del Acuerdo por la duración de su proyecto solamente, o dicho contratista deberá de mantener registros diarios de las horas en el sitio de trabajo de los empleados del subcontratista y deberá ser responsable por los pagos de salarios, gastos de viaje, Salud y Seguridad, Retiro, Vacaciones y contribuciones de Aprendizaje y Entrenamiento (o el diferencial) en acuerdo con este Acuerdo.

## **ARTICULO 7**

### **DIAS FESTIVOS**

SECCION 1. Días Festivos reconocidos por este Acuerdo deberán de ser Año Nuevo, Día Conmemorativo (Memorial Day) (el último Lunes de Mayo), Cuatro de Julio, Día del Trabajo (Labor Day), Día de Acción de Gracias (Thanksgiving), Viernes y Sábado después del día de Acción de Gracias, y Navidad. Cualquier día festivo que caiga en Domingo deberá de ser observado como día festivo el Lunes siguiente. Un día festivo deberá de ser un periodo de veinticuatro (24) horas, empezando con la hora de comienzo del primer turno en la fecha del día festivo, a menos que el Empleador y la Unión acuerden otra cosa. Ningún tipo de trabajo se deberá de realizar el Día del Trabajo (labor day) excepto si es para proteger vida y propiedad o por acuerdo mutuo entre la Unión y el Empleador. Si cualquiera de los días festivos listados cae en Sábado, el Viernes precedente deberá de ser un día de trabajo regular.

## **ARTICULO 8**

### **COMIDAS, PERIODOS DE DESCANZO Y DIAS DE ENFERMEDAD PAGADOS**

SECCION 1.

- A. Los empleados no deberán de ser requeridos trabajar más de cinco (5) horas del comienzo de su turno sin por lo menos un descanso de (1/2) hora sin pago para comida. Este periodo para comer no deberá de comenzar antes de tres horas y media (3 1/2) después del comienzo de su turno. Si los empleados están requeridos trabajar pasando las cinco horas, se les deberá de pagar media

hora (1/2) al salario pertinente de tiempo extra y se les deberá de dar tiempo para comer sus alimentos. Si no se les permite comer sus alimentos, los empleados serán pagados una (1) hora adicional al salario pertinente de tiempo extra pertinente.

- B. Empleados que se les requiere trabajar más de dos (2) horas después del final de su turno regular deberán de ser permitidos por lo menos media (1/2) hora para comer sus alimentos la cual deberá ser considerada como tiempo trabajado, y si no es práctico que los empleados dejen el trabajo, se les deberá de proveer alimentos por parte del Empleador. Si no se les permite a los empleados dejar el lugar de trabajo y tampoco se les proveen alimentos durante el segundo periodo de comida, se les tendrá que pagar media hora (1/2) adicional de tiempo extra.
- C. En caso de que el Empleador establezca un día de diez (10) horas, el periodo de alimentos deberá de ser a mitad del turno. El periodo de comida de los empleados puede ser alternado en periodos de tres horas y media (3 ½) a cinco (5) horas del principio del turno para cubrir trabajo necesario de carácter continuo.

SECCION 2. Por el propósito de este Artículo el salario aplicable de tiempo extra después de un retraso/una comida pérdida, según se ha indicado anteriormente, será la siguiente:

- En el caso que el salario del día sea de tiempo y medio (1 ½), el salario aplicable de tiempo extra será dos (2) veces el salario de tiempo regular.

- En el caso que el salario del día sea tiempo doble, el salario de tiempo extra aplicable será dos veces y media (2 ½) el salario de tiempo regular.

### **SECCION 3. Periodos de Descanso**

Los empleados deberán de ser permitidos un periodo de descanso de no menos de 10 minutos, bajo el tiempo del Empleador, por cada cuatro (4) horas de trabajo. Periodos de descanso deberán de ser programados lo más cercano posible al punto medio del periodo de trabajo. Ningún empleado será requerido trabajar más de tres (3) horas sin un periodo de descanso. El periodo de descanso puede ser tomado en la estación de trabajo cuando sea razonable. Cuando la naturaleza del trabajo permita que empleados tomen periodos de descanso intermitentes equivalentes a diez minutos por cada cuatro horas trabajadas, la programación de periodos de descanso no es requerida. Un periodo de descanso significa dejar de trabajar, esfuerzos, o actividades para el descanso personal y rejuvenecimiento.

Es la responsabilidad de cada empleado tomar su periodo de descanso. Si un empleado no toma su periodo de descanso, entonces el empleado deberá de notificar a su supervisor y un periodo de descanso será proporcionado.

### **SECCION 4. Tiempo de Enfermedad Pagado**

Tiempo de Enfermedad: Las partes en este Acuerdo renuncian expresamente a las disposiciones de la Ordenanza 123698 de la Ciudad de Seattle, que requiere licencia por enfermedad pagada, la Ordenanza 28275 de la Ciudad de Tacoma que



requiere vacaciones pagadas y/o cualquier ordenanza, regla o reglamento municipal, de la ciudad o del estado, reglas o reglamentos que concedan tiempo de enfermedad pagado a los empleados bajo la jurisdicción de este Acuerdo, asumiendo que dicha ordenanza, reglas o regulaciones permitan dicha cesión. Al igual, las partes colaboraran para prevenir provisiones futuras de ser adoptadas por entidades políticas dentro de la jurisdicción de este Acuerdo.

## **ARTICULO 9 DIA DE PAGO**

### **SECCION 1. PROCEDIMIENTOS**

- A. **Horario:** Se les deberá de pagar a los empleados una vez por semana (en el mismo día), pero por ningún motivo deberán de pasar más de cinco (5) días donde el pago sea retenido (Sábados, Domingos y Días Festivos excluidos). Si el día regular de pago cae en Día Festivo, el empleado deberá de ser pagado en el último día regular de trabajo antes del día festivo.
- B. **Métodos:** Por elección del Empleador una de las siguientes opciones de pago será utilizada:
1. Por cheque negociable echo en banco local, pagado en el sitio de trabajo, o
  2. Depósito directo a la cuenta de banco del empleado
  3. Por correo (por elección del empleado por escrito). Si pagado por correo, el cheque deberá de llevar el sello de correo a más tardar dos (2) días hábiles antes del día de pago establecido.

- C. **Documentación:** El Empleador deberá de proveer a la hora de pago de salarios una declaración detallada de la base de pago (por ejemplo: horas o días trabajados), tasa o tasas de pago, salarios brutos, y toda deducción hecha en dicho periodo de pago. Además, de el nombre, dirección y número de teléfono del Empleador deberá de ser indicado.
- D. **Ajustes:** ningún ajuste de disputa de pago se hará a menos que el trabajador o la Unión presenten un reclamo por escrito al representante del Empleador quince (15) días a partir del periodo de pago en cuestión.
- E. **Penalidad:** Si el pago no es realizado expresivamente como aquí proporcionado, entonces se le deberá de pagar al empleado dos (2) horas de pago a la tasa de salario por hora correspondiente por cada periodo de veinticuatro (24) horas hasta que se haga el pago. En el caso de pago por correo, el sello de correo en el sobre servirá como el corte de cualquier penalidad. Dicho cheque deberá de ser enviado por correo a la dirección elegida por el empleado. En caso de deposito directo a la cuenta bancaria del empleado, la fecha efectiva del estado de cuenta del empleador de la Transferencia de Fondos Electrónica (EFT) servirá como la fecha de corte de cualquier penalidad.
- F. **Sin Fondos Suficientes:** En caso de que el empleado reciba un cheque sin fondos (NSF), el pago deberá de ser por giro postal (Money order) o cheque certificado. Además de todo cargo de banco o cobros incurridos por el empleado como resultado de recibir un pago con cheque

sin fondos, será reembolsado al empleado afectado. Si así requerido, una carta de explicación será mandada al banco del empleado y cualquier acreedor que fue afectado. Si un empleado recibe un cheque sin fondos por segunda vez en un periodo de cuatro (4) semanas, el cheque de compensación y todo pago subsiguiente deberá de ser por giro postal o cheque certificado.

- G. Si un empleado es despedido después de horas laborales normales, el pago se deberá hacer dentro de veinticuatro (24) horas (Sábados, Domingos y Días festivos excluidos). El pago, por elección del empleado, deberá de ser por medio del Local de Unión por correo regular.

## **SECCION 2. SEPARACION DE EMPLEO A MEDIO PERIODO DE PAGO**

- A. **Descanso:** Cuando empleados son descansados durante horas normales de trabajo, deberán de ser pagados de inmediato o si se le paga por depósito directo a la cuenta bancaria del empleado la transferencia EFT se tendrá que iniciar dentro de 24 horas antes del día del despido o si estas 24 horas caen en Sábado, Domingo o días festivos bancarios, los fondos del empleado serán depositados inmediatamente el siguiente día hábil bancario después del despido. En el caso de que el empleado no sea pagado inmediatamente, él/ella debe de recibir una penalidad como está definido en la Sección 1 (E) de este Artículo.

En cuanto sea descansado, al empleado se le proveerán quince (15) minutos para recoger, y transportar a su vehículo, herramientas y artículos personales. Si el

empleador no provee quince (15) minutos resultara en condiciones de tiempo extra por el tiempo necesario mas allá del final de turno.

**B. Despido por Causa o Renuncia:** Los empleados que sean despedidos por causa o que renuncien deberán de ser pagados no más tarde que el próximo periodo de pago regular.

## **ARTICULO 10 REPRESENTANTES DE UNION**

SECCION 1. Representantes autorizados de la Unión deberán de tener acceso a los proyectos siempre que no interfieran indebidamente con el trabajo de los empleados y que cumplan plenamente con los procedimientos de seguridad establecidos para los proyectos. En proyectos con acceso restringido, el Empleador deberá de cooperar con oficiales de la Unión en este aspecto en medida en que las regulaciones lo permitan.

## **ARTICULO 11 SOLUCION DE DISPUTAS/QUEJAS**

SECCION 1. En caso de violación, malentendidos o diferencias en la interpretación de este Acuerdo, no deberá de haber cesación o paro de trabajo. Ambas partes garantizan su cooperación inmediata para eliminar las posibilidades ya mencionadas, y el procedimiento en la Sección 2 esta subrayado por ese propósito.

SECCION 2. En caso de que una disputa suceda en el trabajo, los siguientes procedimientos deberán de seguirse para resolver la disputa:

**Primer Paso:** En caso de que la disputa que ocurra en el lugar de trabajo no pueda ser satisfactoriamente resuelta en el lugar de trabajo entre el representante de la Unión involucrado y el Empleador, la disputa será inmediatamente (no más tarde de quince (15) días laborales), referida a los representantes autorizados de la Unión y el Empleador o sus representantes autorizados. Si no llegan a un acuerdo, el asunto pasara al Segundo Paso.

**Segundo Paso:** La disputa deberá ser referida a la Junta de Conciliación dentro de quince (15) días laborales o, a opción de ambas partes este paso se podrá saltar y el asunto pasará al Tercer Paso. Dicha Junta deberá de consistir en dos (2) personas las cuales no estén directamente involucradas en la disputa, asignadas por cada parte (dos representantes asignados por el Empleador o su designado y dos asignados por la Unión). Si estas cuatro (4) personas no pueden llegar a un acuerdo en siete (7) días después que la disputa fue referida a ellos, el asunto pasara al Tercer Paso.

**Tercer Paso:** El asunto deberá ser referido a mediación. Las partes deberán de pedir un mediador de Servicios de Conciliación y Mediación Federal u otros servicios aceptables. Esta persona servirá como el mediador para resolver la disputa. El costo por emplear al mediador deberá ser soportado igualmente por ambas partes y cada parte será responsable por sus gastos y abogados. Si las partes no llegan a un acuerdo, el asunto deberá de proceder al Cuarto Paso.

**Cuarto Paso:** Las partes deberán de requerir una lista de siete árbitros del Servicio de Conciliación y Mediación Federal u otros servicios aceptables y deberán alternativamente borrar nombres hasta que quede un solo nombre. Esta persona deberá de servir como el árbitro para resolver la disputa. El costo de empleo del árbitro deberá de ser repartido igualmente entre las dos partes y cada parte será responsable por sus gastos y abogados.

Cualquier decisión de la Junta deberá de ser dentro de las condiciones y los términos de este Acuerdo. También puede proporcionar retroactividad que no exceda sesenta (60) días y deberá de indicar la fecha de vigencia. La decisión de esta Junta se dictará dentro de los veinte (20) días o según su criterio después de que la disputa sea referida a ellos, y dicha decisión será final y obligatoria para todas las partes. Por acuerdo mutuo, los plazos antes mencionados pueden ser renunciados o extendidos

## **ARTICULO 12**

### **SOLUCION DE DISPUTAS JURISDICCIONALES**

**SECCION 1.** No habrá huelgas, ni paro de trabajo o interrupciones u otras interferencias con el trabajo por culpa de disputas jurisdiccionales.

**SECCION 2.** El Empleador deberá de hacerse responsable de todas las asignaciones jurisdiccionales. Al emitir tales asignaciones, el Empleador deberá guiarse por prácticas otorgadas localmente y por área. La jurisdicción de oficio no está ni determinado ni asignado por clasificaciones que aparezcan en ningún acuerdo laboral.

SECCION 3. Si una disputa jurisdiccional surge, deberá de ser presentada primero al Concilio Regional y al Empleador afectado o su representante autorizado para su resolución. Si no se llega a un acuerdo en cuarenta y ocho (48) horas, las partes pueden referir dicha disputa a las Uniones Internacionales a las cuales las Uniones de la disputa son afiliadas, para su resolución y el Empleador deberá obedecer la resolución. El trabajo de disputa deberá de continuar como ha sido asignado por el Empleador hasta que la disputa sea resuelta.

## **ARTICULO 13**

### **HUELGAS Y LINEAS DE PIQUETE**

SECCION 1. Es mutuamente acordado que no habrá huelgas, encierres u otros retrasos o sesiones de trabajo por las partes por cuenta de cualquier diferencia laboral pendiente a la utilización de mecanismos de reclamos, como es estipulado en el Artículo 11.

SECCION 2. Los Empleados no serán despedidos, disciplinados o reemplazados permanentemente por ninguna actividad protegida relacionada a el reconocimiento de una línea de piquete primaria aprobada por la parte de la Unión a este Acuerdo.

SECCION 3. Así requerido por la ley, empleados deberán ser proveídos al Empleador durante disputas de trabajo con otros oficios de construcción y el Empleador se esforzará a trabajar siempre y cuando sea económicamente posible durante estos periodos.

## **ARTICULO 14**

### **MEDIDAS DE SEGURIDAD**

SECCION 1. El Empleador y el empleado se ajustarán a todas las regulaciones de salud y seguridad Federales y Estatales aplicables al trabajo cubierto por este Acuerdo y deberá de tener refugio adecuado disponible donde sea necesario, con calefacción, donde los trabajadores puedan cambiarse puedan secar su ropa y guardar sus herramientas. En todo proyecto cubierto por este Acuerdo, deberán de ser proveídos por el Empleador a todo momento durante la construcción, instalaciones sanitarias consistentes de una cantidad razonable de inodoros y urinarios. Agua potable y fresca será disponible para los trabajadores. El empleador proveerá equipo de soldadura incluyendo los cueros. El Empleador le proveerá a todo empleado Carpintero los cascos necesarios, la protección de oídos, respiradores, chalecos reflectantes, todo tipo de protección personal contra caídas y equipo de restricción, y equipo necesario para trabajar con material contaminado y peligroso.

SECCION 2. Este Acuerdo no está intencionado ni deberá de ser interpretado para crear, imponer o adoptar en la Unión o representantes cualquier deber estatal de derecho común en las áreas de seguridad.

## **ARTICULO 15**

### **CLAUSULA DE AHORRO**

SECCION 1. Este Acuerdo no está intencionado ni deberá ser usado para permitir actos que violen cualquier ley Federal o Estatal.



SECCION 2. Si cualquier provisión de este Acuerdo o la aplicación de dicha provisión deberá en cualquier corte o cualquier otra acción Gubernamental, ser considerada inválida, el resto de las provisiones y sus aplicaciones no deberán ser afectadas. Sin embargo, con tal invalidación, los signatarios de las partes acuerdan reunirse inmediatamente para negociar nuevamente las partes o disposiciones afectadas. Las partes acuerdan llegar a un reemplazo mutuamente satisfactorio dentro de sesenta (60) días a menos que se acuerde mutuamente una extensión definida de tiempo. Cuando no se encuentra un reemplazo satisfactorio, la provisión del Artículo 11, Solución de Disputas/Quejas aplicaran.

## **ARTICULO 16 HORAS DE TRABAJO**

### **SECCION 1. OPERACION DE TURNO SINGULAR**

- (a) Un día de trabajo deberá de constituir de ocho (8) horas; una semana de trabajo deberá de constituir de cinco (5) días, Lunes a Viernes. Una operación de turno singular deberá de ser establecida por un mínimo de tres (3) días.
  
- (b) Una operación de turno singular deberá de ser restringido a las horas de 5:00am y 6:00 pm y de ocho (8) horas de empleo de trabajo continuo (con excepción a periodo de alimentos) deberá de constituir de un día de trabajo de Lunes a Viernes de cada semana. En caso de que el trabajo este cerrado por condiciones ambientales, u otras condiciones fuera del control del Empleador, Lunes a Viernes, entonces el Sábado podrá, a opción

del Empleador, ser trabajado como día de reemplazo voluntario a salario regular.

- (c) Turnos de cuatro diez (10) horas a salario regular podrá ser establecido de Lunes a Jueves o de Martes a Viernes. En caso de que el trabajo sea cancelado por el clima, u otras condiciones fuera del control del Empleador, entonces el Viernes (cuando se trabaje de Lunes a Jueves) o el Sábado (cuando se trabaje de Martes a Viernes) podrán, a opción del Empleador, ser trabajados como días de recuperación voluntarios. Todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas al día o cuarenta (40) horas a la semana deberán de ser compensadas a salario de horas extras.
- (d) Ningún empleado deberá de ser despedido, descansado, disciplinado, reemplazado o transferido por reusarse a trabajar en días de recuperación.
- (e) En caso de un evento de emergencia civil como, pero no limitado a, sismos, inundaciones, o incendios, la hora de inicio del turno puede ajustarse a la emergencia y ocho (8) horas en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas podrá ser trabajado a tiempo regular. Para poder trabajar dicho turno, un acuerdo mutuo deberá ser recibido.
- (f) **Turnos Especiales:** Cuando por causa de condiciones fuera del control del Empleador o cuando las especificaciones del contrato requieren que el trabajo solo se puede realizar fuera de los turnos regulares durante el día, entonces un turno especial, con una notificación de tres (3) días de anticipación por escrito a la Unión podrán ser trabajados, de Lunes a Viernes

a salario regular. El horario de entrada del trabajo se ajustará a las condiciones de trabajo. Dichos horarios deberán de consistir de ocho (8) horas de trabajo por ocho (8) horas pagadas o diez (10) horas de trabajo por diez (10) horas pagadas en un turno de cuatro-diez.

- (g) Cuando a un empleado se le llama a trabajar sin tener por lo menos ocho (8) horas de descanso después de su turno anterior, todas dichas llamadas a trabajar se deberán de pagar a salario de tiempo extra hasta que él/ella tenga ocho (8) horas de descanso.
- (h) **Semanas de días festivos:** En caso de que un día festivo sea celebrado durante la semana (Lunes a Viernes), los siguientes cuatro días de la semana deberán de ser trabajados como un turno de cuatro diez con un salario de tiempo regular voluntariamente con una notificación de tres (3) días a la Unión. En caso de que el trabajo se cierre debido a condiciones climáticas, entonces el sábado podrá, a la opción del Empleador ser trabajado voluntariamente como día de recuperación con salario de tiempo regular.

## SECCION 2.      **OPERACIONES DE TURNOS MÚLTIPLES**

Turnos podrán ser establecidos cuando se considere necesario por el Empleador. El horario de turnos y los salarios deberán ser determinados de la próxima manera:

- (a) **Operaciones de Dos Turnos.** En operaciones de dos turnos consecutivos, no habrá penalidades de turnos por trabajo realizado en cualquiera de estos dos turnos. Cada

turno deberá de ser programado por al menos ocho (8) horas excepto como se establece en la Sección 1 de este Artículo. En una operación de dos turnos, el segundo turno se establecerá por un mínimo de tres (3) días.

Una vez que se establecen los tiempos de inicio para la operación de dos turnos, no se cambiarán sino con tres (3) días hábiles de notificación por escrito a la Unión.

(b) **Operaciones de Tres Turnos.** En una operación de 3 turnos, los siguiente aplicara:

**Primer Turno** – Las horas regulares de trabajo en el primer turno de la operación de tres turnos deberá de ser de ocho (8) horas de empleo continuo, con la excepción del tiempo de almuerzo a medio turno, entre las horas de las 5:00am y las 6:00 pm.

**Segundo Turno** – El Segundo turno deberá de ser de siete horas y media (7 ½) de empleo continuo, con la excepción del tiempo de almuerzo a medio turno, y deberá de ser compensado a ocho (8) horas de salario de tiempo regular.

**Tercer Turno** – El tercer turno deberá de consistir en siete (7) horas consecutivas de empleo, con excepción del tiempo de almuerzo a medio turno, y deberá de ser compensado a ocho (8) horas de salario de tiempo regular.

(c) Operaciones de turnos múltiples (dos o tres turnos) no se interpretarán en todo el proyecto si en cualquier

momento se considera conveniente y necesario que el Empleador cambie a turnos múltiples en operaciones específicas. Solo aquel grupo de empleados que releven al grupo de empleados del primer turno los cuales están siendo relevados por el grupo de empleados del segundo turno, y en una operación de tres turnos, ese grupo de empleados que releven el grupo de empleados en el segundo turno, se considerara que están trabajando turnos múltiples. La intención de esta cláusula se interpretará para reconocer un “grupo de relevo” y el “grupo relevado” esto no significa necesariamente el relevo de “persona por persona”.

- (d) Es entendido y acordado que cuando el primer turno de una operación de turnos múltiples (de dos a tres turnos) será comenzada al salario básico de tiempo regular o a un salario específico de tiempo extra, todos los turnos de la operación de ese día se completarán a dicho salario.

### **SECCION 3. TRABAJO ESPECIAL/TRABAJO DE MAREA**

Cuando un empleado ha completado su turno programado y se le llama a realizar un trabajo especial, incluyendo trabajo de marea, él/ella deberá de recibir compensación prima en acuerdo con las siguientes tarifas:

- (a) Por presentarse, pago de cuatro (4) horas de tiempo regular es debido.
- (b) Cuando se le ponga a trabajar, un mínimo de cuatro (4) horas de paga se le deberá a la tarifa aplicable de tiempo extra.

## **ARTICULO 17**

### **TIEMPO EXTRA**

SECCION 1. (1) De Lunes a Viernes, las primeras cuatro (4) horas de tiempo extra después de ocho (8) horas de tiempo regular se deberán de compensar a uno y medio (1 ½) del tiempo de pago de tiempo regular. Todo tiempo extra adicional será compensado a dos (2) veces el tiempo de pago regular.

(2) En un turno de cuatro diez (10), de Lunes a Jueves, las primeras dos (2) horas extras después de un turno de diez (10) horas, de tiempo regular de trabajo deberá de ser compensado a una y media (1 ½) horas de pago de tiempo regular. Todo tiempo adicional extra será pagado a dos (2) horas de pago de tiempo regular.

(3) En un turno de cuatro diez (10), de Lunes a Jueves, en Viernes (excepto si este se está trabajando como día de compensación), las primeras doce (12) horas de trabajo se compensaran a una y media (1 ½) horas de pago de tiempo regular. Tiempo extra adicional se deberá de compensar a dos (2) veces el pago de tiempo regular.

SECCION 2. Sábado, las primeras doce (12) horas de trabajo serán compensadas a una y media (1 ½) horas de tiempo regular. Todo tiempo extra adicional deberá de ser compensado a dos (2) veces el pago de tiempo regular.

SECCION 3. Todo trabajo realizado en Domingo y días festivos se deberá de compensar a dos (2) veces el pago de tiempo regular.

SECCION 4. El empleador deberá de tener la discreción exclusiva para asignar trabajo de horas extras a los empleados.

## **ARTICULO 18**

### **REPORTE Y PAGA MINIMA DE HORAS**

SECCION 1. Cuando un empleado o una nueva contratación se reporta a trabajar para su turno regular o asignado y si por el clima no se pone a trabajar, a él/ella se le deberán de pagar dos (2) horas reportadas de tiempo y se deberán de quedar en el lugar de trabajo por dos (2) horas si así requerido por el Empleador.

SECCION 2. Empleados que trabajen menos de cuatro (4) horas se les deberá de pagar cuatro (4) horas; se les deberá de pagar un mínimo de seis (6) horas si se requiere que trabajen más de cuatro (4) horas; se les deberá de pagar ocho (8) horas si se les requiere trabajar más de seis (6) horas; y se les deberá de pagar diez (10) horas si se les requiere trabajar más de ocho (8) horas en un turno regular establecido de diez (10) horas. Los empleados que no puedan trabajar un turno completo por problemas climáticos se les deberán de pagar por horas trabajadas.

SECCION 3. Si cualquier empleado se niega a empezar a trabajar o si alguno deja de trabajar por su propia voluntad, no se aplicará el mínimo establecido en la Sección 2 anterior.

SECCION 4. Cuando los empleados son llamados a trabajar en horas extras y no son puestos a trabajar, recibirán un pago de dos (2) horas a la tasa de pago de horas extras aplicable. Cuando los empleados son puestos a trabajar en

horas extras, se le pagará el tiempo real trabajado a la tasa de horas extras, sin embargo, el mínimo será de dos (2) horas a la tasa de horas extras.

SECCION 5. Cuando empleados, incluyendo nuevos empleados, que se presenten para trabajar lleguen al trabajo sin estar preparados para realizar el trabajo requerido (por ejemplo, bajo la influencia de alcohol o drogas, o vestidos inadecuadamente), no se esperara que el Empleador ponga a dicho individuos a trabajar ni tendrán derecho a ninguna paga si no se les pone a trabajar.

## **ARTICULO 19**

### **CLAUSULA DE DERECHOS DE GERENCIA**

SECCION 1. El Empleador conserva autoridad total y exclusiva del manejo de sus operaciones sujeto a las disposiciones de este Acuerdo. El Empleador dirigirá sus fuerzas laborales a su exclusiva prerrogativa, que incluye, pero no limitada a contrataciones, promociones, transferencias, despido o despido por justa causa, como se practica tradicionalmente en la Industria de la Construcción. El Empleador deberá de utilizar el método o técnicas más eficientes de construcción, herramientas o dispositivos de ahorro de mano de obra. No habrá limitaciones en cuanto a la selección de materiales o diseño con la excepción de aquellos impuestos por consideraciones de seguridad y salud.

SECCION 2. La enumeración precedente de los derechos de administración no se considerará para excluir otras funciones no específicamente establecidas.



SECCION 3. No será una violación de este Acuerdo cuando el Empleador considere necesario cerrar para evitar la posible pérdida de vidas humanas debido a una situación de emergencia que podría poner en peligro la vida y la seguridad de un empleado. En dichos casos, los empleados deberán de ser compensados solo por el tiempo realmente trabajado. En caso de una situación descrita anteriormente por la cual el Empleador solicite que los empleados esperen en el trabajo, los empleados serán compensados por el “tiempo de espera”.

Si dicha condición continua, el acuerda dar aviso oportuno a los miembros del próximo turno programado para presentarse al trabajo. En caso de que no se le dé una notificación oportuna a los empleados que se reporten a trabajar a su hora regular de trabajo y los cuales no se pongan a trabajar, se les pagara “pago por reportarse”.

Este Artículo es sujeto al procedimiento de reclamos establecidos en el Artículo 11.

## **ARTICULO 20**

### **CONDICIONES ESPECIALES**

SECCION 1. Ambas partes reconocen que puede haber circunstancias atenuantes cuando es el interés mutuo de ambas partes modificar los términos de este Acuerdo. En ese caso, no será una violación de este Acuerdo que las partes que tengan jurisdicción sobre el lugar de trabajo y el trabajo afectado se encuentren y acuerden mutuamente hacer tales modificaciones para satisfacer una necesidad específica en un proyecto específico. Dichas modificaciones deberán ser por escrito y deberán ser aprobadas por un representante de ambas partes.

Para poder maximizar el efecto de esta disposición, se le pedirá a todos los oficios que actúen de manera uniforme. Los empleados de cualquier oficio deberán de recibir el mismo trato bajo esta disposición. El Empleador deberá solicitar a sus subcontratistas que cumplan con las modificaciones otorgadas en virtud de esta disposición.

## **ARTICULO 21**

### **PROYECTOS DE SALARIOS PREDETERMINADOS**

SECCION 1. En caso de que el Empleador ponga una oferta a un trabajo o proyecto publico que sea otorgado por una entidad federal, estatal, de condado, ciudad u otra entidad publica el cual se realizara a un salario predeterminado y/o a un salario prevaleciente establecido por el Departamento de Labor conforme a la ley Davis-Bacon 40 USC Sección 3141 et. Esq., y las normas de implementación o por el Departamento de Labor e Industrias del Estado de Washington en conformidad con las disposiciones RCW 39.12 y las regulaciones implementadas, la tarifa de salario por hora establecida en dicha adjudicación publica vigente al momento de la oferta se aplicará durante los primeros veinticuatro (24) meses del proyecto a partir de la fecha en que el Contratista General proceda a la construcción. El Empleador proveerá al Concilio Regional por escrito la fecha de comienzo del proyecto y los salarios publicados en efecto durante ese tiempo. La tasa de contribución de beneficios deberá ser las establecidas y mantenidas por el Acuerdo Maestro y cualquier aumento en la contribución de beneficios será la responsabilidad del Empleador. A pesar de lo anterior, los acuerdos por proyecto podrán ser mutuamente acordados para permitir el uso de salarios predeterminados

por la duración del proyecto para exceder los veinticuatro (24) meses.

SECCION 2. En caso de que las especificaciones incluyan una disposición de escala que cubra los salarios, dichas cantidades serán incluidas como un aumento a salarios en la medida en que el Empleador pueda recuperarse en el reclamo de escala.

SECCION 3. El Empleador podrá, cuando requerido por escrito, proporcionar información precisa y confiable en documentación oficial de la compañía que ayudará a la Unión a establecer salarios de Davis-Bacon correctos al responder a las solicitudes del DOL de datos de salarios prevalecientes.

## **ARTICULO 22**

### **POLIZA DE ABUSO DE SUSTANCIAS**

SECCION 1. El Trabajo y la Gerencia se comprometen a proporcionar a los empleados un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. La meta es proteger la salud de los empleados y promover un sitio de trabajo productivo, y proteger la reputación del Trabajo y Gerencia y los empleados.

SECCION 2. Consistente con dichas metas, el Empleador prohíbe el uso, la fabricación, la posesión, la distribución o la venta, en sus lugares de empleo, de drogas, parafernalia de drogas o alcohol. Un programa de exanimación, a conformidad con el Programa de Abuso de Sustancias, podrá ser instituido, con consentimiento mutuo del Trabajo y Gerencia, cuyo consentimiento no se retendrá

injustificadamente para supervisar el cumplimiento de esta póliza.

SECCION 3. Si el Empleador implementa un Programa de Abuso de Sustancias en acuerdo con los términos de este Artículo en un proyecto, todos los subcontratistas, en el proyecto, se les requerirá que tengan eh implementen un programa de abuso de sustancias.

SECCION 4. Un Programa de Abuso de Sustancias aceptable este contenido por separado por un apéndice a este Acuerdo de Negociación Colectiva, pero no es parte de este Acuerdo y modificaciones a este Programa de Abuso de Sustancias, por acuerdo mutuo entre el Empleador y la Unión, no constituirá en un cambio a este Acuerdo. El acuerdo mutuo no será retenido injustificadamente.

SECCION 5. Cualquier disputa relacionada con el programa de abuso de sustancias de cualquier empleador deberá de ser resuelta por medio del 11vo Artículo, Solución de Disputas/Quejas, de este Acuerdo.

## **ARTICULO 23**

### **LEGISLACION DE ATENCION MEDICA**

SECCION 1. Si el Gobierno Federal o Estatal promulga una legislación para establecer un “Sistema de Atención a la Salud” que permita reducir la contribución para la salud y la seguridad, las partes negociantes se comprometen a juntarse y determinar la distribución de dichas contribuciones para Salud y Seguridad.

## **ARTICULO 24**

### **DE REGRESO A TRABAJO CON TRABAJO LIGERO**

Se acuerda que el Empleador regrese a trabajar a un empleado con un estado de trabajo ligero cuando sea permitido por el doctor del empleado. Cuando dicho trabajo ligero es disponible, las funciones de trabajo ligero deberán de ser de acuerdo con las restricciones descritas por el doctor del empleado. En ningún momento el salario del empleado será menos que el salario base, a la hora de su lesión, por las horas trabajadas. Además, se le proporcionara al Empleado un paquete completo de beneficios, según el acuerdo de negociación colectiva, sobre y por encima de la remuneración total. En caso de que el empleado que este bajo trabajo ligero tenga que ser despedido, debido a que no hay trabajo disponible, el empleador no afectara adversamente su habilidad para continuar recibiendo beneficios por tiempo perdido por parte de la División de Seguro Industrial de Labor eh Industrias (incluyendo a empleadores auto asegurados), siempre que sigan siendo medicamente elegibles.

**APENDICE 1**  
**LISTA “A”**  
**CLASIFICACIONES Y SALARIOS**

SECCION 1. Todo empleado cubierto por este Acuerdo deberá de ser clasificado y compensado de acuerdo a su clasificación, escalas, y condiciones especiales expuestas en el Apéndice 1, Lista “A”, “B”, y “C” y no se reconocerán ningunas otras clasificaciones de salarios o condiciones especiales.

ZONA “A” TARIFAS SOLAMENTE – CONSULTE A LA LISTA “C” PARA TARIFAS DE ZONA

<b>CLASIFICACIONES</b>	<b>EFFECTIVO</b>		
	<b>6/1/2018</b>	<b>6/1/2019</b>	<b>6/1/2020</b>
Carpintero, Aplicador de Tabla roca, Latiguero, Terminadores de Piso, Instalador de piso, Erector de Andamios, Instalador de Insulacion, Trabajador de Acústicos, Puente, Carpintero de Muelles	\$43.92	\$45.92	\$47.92
Carpintero de materiales creosotas	\$44.02	\$46.02	\$48.02
Carpintero de herramientas inmóviles	\$44.05	\$46.05	\$48.05
Mecánicos Industriales, Erector de Maquinaria	\$45.42	\$47.42	\$49.42
Martinetes, manejo, tracción, colocación de collares, ajuste, soldadura, o materiales creosotas tratados, todo tipo de martinete	\$44.17	\$46.17	\$48.17

Salario de Buzos: Vea el Apéndice de Buzos adjunto

**Soldador Certificado** - +2.5% por hora mientras estén hacienda trabajo de soldadura requerido por los planes y especificaciones de ser certificado.

El Capataz deberá de recibir el diez por ciento (10%) por hora por encima del pago del carpintero maestro que este debajo del él/ella.

<b>DEDUCCIONES:</b>	<b>EFFECTIVO</b>		
	<b>6/1/2018</b>	<b>6/1/2019</b>	<b>6/1/2020</b>
<i>(Esta son la deducciones del salario)</i>			
Vacaciones	\$1.00	\$1.00	\$1.00
Deducciones de la Union	4.00%*	4.00%*	4.00%*

\*El porcentaje aplicable del salario por hora al cual se le deducirán impuestos convertido a centavos por hora, por todas las horas trabajadas. Al Capataz, Capataz General, o superintendente se les cobrara usando el salario de Carpintero Maestro.

<b>BENEFICIOS</b>	<b>EFFECTIVO</b>			
	<b>6/1/2018</b>	<b>7/12/2018</b>	<b>6/1/2019</b>	<b>6/1/2020</b>
Salud y Seguridad	\$7.86*	\$7.96*	\$8.06*	\$8.16*
Retiro	\$6.60	\$7.32	\$7.59	\$7.95
Aprendizaje**	\$0.80	\$0.84	\$0.87	\$0.91

\*\$0.60 designado para seguro medico de retirados

\*\*La contribución de Aprendizaje es de 1.4% del paquete total del carpintero maestro

\*\*\* El incremento de \$0.40 será asignado a la Cuenta Individual que pondrá el total de Contribución Individual a \$1.00 por hora.

**CUOTAS DE UNION ASIGNADAS:** En acuerdo con los términos individuales y la autorización por escrito voluntaria de la verificación de cuotas de Membrecía en la forma permitida por la provisión de la Sección 302 (c) del Acto de Gerencia Laboral, ya modificado, el Empleador está de acuerdo en deducir como cuotas de trabajo una cantidad del salario una vez por semana la cual ha sido o será en un futuro autorizada por la Membrecía. Las cuotas de trabajo, las cuales son deducidas, deberán de ser pagadas mensualmente antes del quinceavo (15) día del mes siguiente del mes en el cual las cuotas fueron deducidas. El Empleador remitirá a la Unión las cuotas deducidas en las formas de transmisión usadas para las contribuciones de beneficios y que los costos en base proporcional de dichas formas y la colección y contabilidad siguientes, incluyendo cualquier costo incurrido por la administración por actuar como el depositario autorizado, será pagado por la Unión al administrador de beneficios. La deducción de cuotas se podrá cambiar una vez por año en la fecha de aniversario del contrato.

**OPCIONES DE BENEFICIOS:** Si sumas adicionales son necesarias para mantener los beneficios, por acuerdo mutuo, con notificación de sesenta (60) días, dichas sumas podrán ser deducidas del salario.

**MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS:**

El personal en todas las clasificaciones del oficio objetos a trabajar dentro de un perímetro asignado de desechos peligrosos deberán ser elegibles a compensación en acuerdo con las siguientes listas de grupos relativo a los niveles de residuos peligrosos como se describe en el Plan de Seguridad del Lugar del Proyecto de Residuos Peligrosos. (El nivel de



protección deberá de ser definida en el Apéndice B CFR 1910.120.)

### **Clasificación/ Numero de Grupo de Residuos Peligrosos**

H-1 La cantidad del Salario Base cuando se está en un lugar de residuos peligrosos cuando no se provee ropa protectora o equipo de Nivel “D”

H-2 Traje Clase “C” – Salario Base mas \$.25 por hora

H-3 Traje Clase “B” – Salario Base mas \$.50 por hora

H-4 Traje Clase “A” – Salario Base mas \$.75 por hora

**Capataz** - No es la intención de la Unión el establecer a la tripulación o el tamaño de la tripulación, pero siempre que un empleado tenga la responsabilidad de supervisar a otros empleados o coordinar a subcontratistas en un proyecto, él/ella será compensado por lo menos el mismo salario que un Capataz. El capataz deberá recibir el diez por ciento (10%) por hora por encima del salario más alto de la clasificación de un Carpintero Maestro que esté trabajando por debajo de él/ella.

**Maestro Carpintero de Martinetes (Piledriver)** deberá de recibir \$0.25 por hora por encima del salario de un Carpintero Maestro.

**Mecánico Industrial Maestro** deberá de recibir \$1.50 por hora por encima del salario de un Carpintero Maestro.

## **FONDO DE APRENDIZAJE**

Diez centavos (\$0.10) del Fondo de Aprendizaje será dedicados para participar en los Fondos de Entrenamiento Internacional de la UBC.

### **SECCION 2. Personal de Trabajo**

Se deberán de proveer Empleados a Empleadores durante disputas laborales con otros oficios de construcción y los Empleadores deberán de esforzarse a trabajar siempre y cuando sea posible económicamente durante estos periodos, utilizando los empleados proveídos.

El Empleador pagara todo el costo de certificación de soldador, incluyendo salarios, cuando sacar una certificación es dirigido por el Empleador para poder realizar el trabajo necesario en su trabajo particularmente.

#### **Certificación de Soldador**

Cuando la Unión llena una solicitud de soldador certificado, dicho Carpintero referido debe de tener en su poder un certificado reconocido actual comparable con el área local o con la prueba WABO. Si el trabajo que se realizara requiere de certificaciones adicionales de cualquier tipo, el Empleador deberá de pagar por todos los gastos involucrados para asegurar dicho examen. Refiérase a la Sección 1 arriba para la prima de soldadura certificada.

Aparejadores (Riggers), incluyendo al personal de señalamiento, mecheros y soldadores deberán de ser compensados de acuerdo con la clasificación en la cual están trabajando.

### SECCION 3. **Salario de Aprendiz:**

#### **Carpintero, Conductores de Martinetes y Mecánico Industrial**

- 1er periodo - 60% del salario del carpintero maestro
- 2do periodo - 65% del salario del carpintero maestro
- 3er periodo - 70% del salario del carpintero maestro
- 4to periodo - 75% del salario del carpintero maestro
- 5to periodo - 80% del salario del carpintero maestro
- 6to periodo - 85% del salario del carpintero maestro
- 7mo periodo - 90% del salario del carpintero maestro
- 8vo periodo - 95% del salario del carpintero maestro

No se requerirá contribución para pensión para Aprendices durante el 1er periodo.

- (a) Cada Empleador deberá de emplear por lo menos un (1) aprendiz por cada cuatro (4) carpinteros maestros en su empleo, pero pueden emplear hasta un (1) aprendiz por cada carpintero maestro en su empleo.
- (b) En trabajos naturalmente técnicos, el Empleador por acuerdo mutuo con el Representante de Negocios podrán renunciar a las proporciones de aprendices anteriores basado en el trabajo.

### SECCION 4. **Tripulación de Conductores de Martinetes (Piledrivers)**

El tamaño de la tripulación de conductores de martinetes será establecido por la práctica de área en el área de la unión del

conductor de martinete y cualquier disputa sobre tal tamaño de tripulación deberá de ser manejada por los representantes de la Unión y el Empleador que tengan jurisdicción en dicho territorio. Sin embargo, por cuestiones de seguridad, habrá dos (2) empleados que trabajen el frente en todas las operaciones de conductores de martinetes, uno de los cuales puede ser un Capataz.

## **LISTA “B” BENEFICIOS**

El Empleador acepta servir como fiduciario en cualquier o todos los fideicomisos enumerados a continuación cuando sea necesario, y en tales casos, el Empleador acuerda que el fideicomisario será un ejecutivo asalariado u oficial del Empleador signatario o de la Asociación de Empleadores. El fideicomisario de la Unión deberá ser empleado por parte de y representando a miembros de la Unión. Se entiende además que si un fideicomisario no cumple con los criterios, deberá ser reemplazado en treinta (30) días por el proceso de selección de las partes respectivas, Labor/Gerencia.

### **SECCION 1. Salud y Seguridad**

Es acordado por las partes que todos los empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán de contribuir una suma listada en la Lista “A” por cada hora trabajada compensable por Carpinteros empleados por Empleadores cubiertos por este Acuerdo, dicha contribución se deberá de hacer al Fideicomiso de Salud y Seguridad del Oeste de Washington en la forma establecida en el Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fondo Fiduciario. Los detalles del Plan de Salud y Seguridad establecidos por este Fondo Fiduciario y este mismo Fondo Fiduciario deberán de continuar ser controlado y administrado por una Junta de Fideicomisarios Conjunta compuesta por una representación equitativa de labor y gerencia los cuales sean signatarios al Acuerdo Fiduciario de dicho Fondo Fiduciario. Cada Fiduciario designado por la Unión deberá de ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fiduciario de Gerencia deberá de ser un

executivo asalariado u oficial del Empleador signatario, o un empleado de una Asociación de Empleadores, en nombre de sus empleadores miembros.

## SECCION 2.      **Retiro**

- (a) **Contribuciones del Empleador.** Todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán de contribuir una suma listada en la Lista “A” por cada hora trabajada compensable por Carpinteros, incluyendo empleados supervisores cubiertos por este Acuerdo en trabajo contenido en los términos de este Acuerdo. Dichas contribuciones se harán para el beneficio de Carpinteros empleados o retirados/jubilados los cuales estén trabajando bajo o se hayan retirado bajo el Plan de Retiro del Oeste de Washington y el Plan de Cuenta Individual de Pensión de Carpinteros Enmendados del Oeste de Washington. Las contribuciones deberán ser hechas al Fideicomiso de Jubilación de Carpinteros del Oeste de Washington en la manera que es especificada en el Acuerdo Fiduciario de dicho Fideicomiso. Los detalles del Plan de Jubilación de Carpinteros del Oeste de Washington y el Plan de Cuenta Individual de Pensión de Carpinteros Enmendados del Oeste de Washington establecido por el Fondo Fiduciario y estos Fideicomisos deberán de continuar de ser controlados y administrados por la Junta Conjunta de Fideicomisarios compuesta por representación equitativa de labor y gerencia los cuales sean signatarios al Acuerdo Fiduciario del mencionado Fondo de Fideicomisos. La distribución entre el Plan de Jubilación de Carpinteros del Oeste de Washington y el Plan de Pensiones de la Cuenta Individual de Carpinteros

Modificados del Oeste de Washington será determinada por la Junta General de Fideicomisarios de acuerdo con los requisitos actuariales y de financiamiento de estos Planes.

- (b) **Contribuciones Electivas.** Un empleado cubierto por este Acuerdo puede elegir solicitar que un Empleador haga contribuciones electivas de aplazamiento al Plan de Cuenta Individual de Jubilación de Carpinteros del Oeste de Washington por parte de una reducción probable el salario de dicho empleado. Dichas contribuciones diferidas electivas deberán estar totalmente otorgadas en todo momento.

Formularios para contribuciones diferidas deberán de ser sometidas al Fondo Fiduciario en acuerdo con el procedimiento administrativo y los periodos electivos que consisten con la documentación del Plan y aprobado por los fideicomisarios. Solicitudes de Contribuciones Electivas deberán de ser hechas por escrito en un formulario aprobado por el Fondo Fiduciario. Tras la notificación por parte del Fondo Fiduciario al Empleador de una solicitud de contribución diferida electiva, el Empleador retendrá las cantidades especificadas de los salarios del empleado a menos y hasta que el empleado o el Fondo Fiduciario de dichos cambios en la elección del empleado que haya sido realizado en conformidad con el procedimiento administrativo del Fondo Fiduciario.

A pesar de la elección de un empleado, todas las tasas primas (diferenciales de capataz, tiempo extra, etc.) deberán de ser calculadas antes de la reducción para las deducciones diferidas electivas del empleado.

A pesar de cualquier provisión aquí al contrario de, el nivel de contribuciones al Plan proveído en esta no deberá causar que el Plan este en violación de la Sección 415 del Código de Beneficios Internos (y cualesquiera otras secciones del Código); si así es necesario, ajustes a las tasas de contribución serán acordadas por la Unión y los Empleadores contribuyentes para cumplir con el Código.

Esta subsección (b) reemplaza el Memorándum de Entendimiento entre las partes que tenía una fecha de efectividad de Enero 1, 2014.

- (c) **Fideicomisarios.** Para el Fideicomiso de Retiro de Carpinteros del Oeste de Washington y el Fideicomiso del Plan de Pensiones de la Cuenta Individual de Carpinteros Modificado del Oeste de Washington, se acuerda que cada Fideicomisario elegido por la unión deberá de ser miembro de la unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá de ser un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de un Empleador Asociado, de parte de sus empleados miembros.

### SECCION 3. **Vacaciones**

Es acordado que todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán de deducir cierta cantidad listada en la LISTA “A” mostrada en este documento por cada hora compensable del cheque de sueldo neto de cada empleado (después de impuestos) y deberá de pagar esta cantidad a un Fondo de Vacaciones como se establece en este documento.



(Nota: Estas sumas deberán de ser deducidas (después de impuestos) de las tarifas mostradas en la Lista A.) Dichas contribuciones se deberán de hacer al Fideicomiso de Vacaciones de Carpinteros del Oeste de Washington en la manera demostrada en el Acuerdo Fiduciario de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Vacaciones establecidos por este Fondo Fiduciario y este Fondo Fiduciario mismo deberán de seguir siendo controlado y administrado por la Junta de Fideicomisarios Conjunta compuesta por una cantidad igual de representación laboral y de gerencia los cuales sean signatarios del Acuerdo Fiduciario del mencionado Fondo de Fideicomisos. Cada Fiduciario elegido por la unión deberá de ser miembro de la unión y empleado por la unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá de ser un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una Asociación de Empleadores, de parte de sus empleados miembros.

#### **SECCION 4.      **Aprendizaje y Entrenamiento****

Es acordado que todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán de contribuir con una suma listada en la Lista “A” mostrada en este documento por cada hora de trabajo compensable de Carpinteros, incluyendo empleados supervisores cuando son cubiertos por este Acuerdo. Dicha contribución se deberá de hacer al Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento de Carpinteros-Empleadores de Washington-Idaho en la forma establecida en el Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Entrenamiento y Aprendizaje establecido por el Fondo de Fideicomiso y el Fondo Fiduciario mismo deberán de seguir siendo controlado y administrado por

la Junta de Fideicomisarios Conjunta compuesta por una cantidad igual de representación laboral y de gerencia los cuales sean signatarios del Acuerdo Fiduciario del mencionado Fondo de Fideicomisos. Cada Fiduciario elegido por la unión deberá de ser miembro de la unión y empleado por la unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá de ser un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una Asociación de Empleadores, de parte de sus empleados miembros.

#### **SECCION 5. Falta de Pago de Contribuciones**

En caso de que el Empleador no haga sus contribuciones monetarias en conformidad con este Acuerdo, la unión es libre de tomar cualquier acción económica en contra de dicho Empleador que piense necesaria y dicha acción no será considerada como una violación a este Acuerdo.

#### **SECCION 6. Información Sobre el Acuerdo Fiduciario**

Es entendido que la unión, Empleadores Individuales, y Asociaciones de Empleadores signatarios son partes principales del Acuerdo de Fondo de Fideicomiso de Salud y Seguridad, Jubilación, Vacaciones y Aprendizaje y Entrenamiento y, por lo tanto, tienen derecho a obtener información completa en cuanto a las acciones de los Fideicomisarios y las operaciones del Fideicomiso.

SECCION 7. En cuanto a lo relacionado con el Fondo Fiduciario de Beneficios; si el Artículo 6 no es implementado dentro de los noventa (90) días posteriores a la finalización

de un Proyecto, entonces se renunciará al Artículo 6.

SECCION 8. Se entiende que las partes principales de este Acuerdo han desarrollado un proceso de selección para el nombramiento de fideicomisarios de gerencia el cual ofrece representación fiduciaria a los empleadores signatarios individuales o asociaciones de Empleadores signatarios como se menciona en la Sección 1-4 de la Lista B, arriba mencionada. Este proceso de selección ha sido incorporado a los Acuerdos de Fideicomiso aplicables, y está disponible en la Oficina de Fideicomiso.

#### SECCION 9. **Partes Ligadas**

Es entendido que los Empleadores, los cuales son parte de este Acuerdo, deberán de ser sujetos a los términos y provisiones de los Fondos Fiduciarios y Planes mencionados en las Secciones 1 a 10 como si estos Fondos Fiduciarios y Planes fueran parte de este Acuerdo.

#### SECCION 10. **Concentraciones Fiduciarias**

Las partes acuerdan en dar autoridad a los Fideicomisarios a dar efecto a cualquier concentración que vea apropiada.

## LISTA “C” DIFERENCIAL DE PAGO DE ZONA

SECCION 1. Las partes reconocen que a veces es un inconveniente llegar al lugar de trabajo debido a las diferentes distancias. Se acuerda y se entiende que mientras viajan hacia y desde el trabajo, los empleados no están dentro del curso y ámbito de su empleo y la relación de Empleado-Empleador no comienza hasta que el salario por hora comienza.

### SECCION 2. **Condiciones Generales de Viaje**

- (a) Cuando las únicas vías de acceso a un lugar de trabajo requieren que los empleados viajen a una zona de pago más alta y los viajes de regreso a la zona en que se encuentra el trabajo, entonces se les pagara a los empleados el diferencial de pago de zona previsto para la zona superior. Una medida de millaje comenzara de la entrada del palacio municipal de la ciudad respectiva y donde se le requiere a los empleados reportarse a trabajar.
- (b) **Tarifas de embarcadero.** Toda tarifa necesaria de embarcadero deberá de ser reembolsadas por el Empleador en los siguientes casos y de la siguiente manera:
- (1) El empleado será reembolsado a la tarifa de pasajero o tarifa de auto del pasajero cuando así sea probado por medio del recibo.
  - (2) Cuando los empleados eligen vivir en o cerca del proyecto y tienen que pagar el viaje en embarcadero

diario, se reconoce que tienen el derecho de visitar sus hogares los fines de semana, y en ese caso, las tarifas de embarcadero deben de ser pagadas por el viaje de dicho fin de semana mientras sea probado por medio de un recibo.

- (c) **Alojamiento y Hospedaje.** Cuando el Empleador proporciona campamento o alojamiento y hospedaje, se observará la escala salarial básica y la tarifa por campamento, alojamiento y hospedaje no debe de superar \$3.00 por día para ser pagados por el empleado. Cualquier costo después de los \$3.00 por día deberán de ser pagados por el Empleador. El recorrido aplicable se aplicará en el primer y último día de trabajo, con la excepción que si el empleado renuncia por su propia voluntad antes de cinco (5) días de empleo, los gastos de viaje solo se pagaran por el primer día de viaje. Trabajos localizados en áreas remotas donde campamento, alojamiento y hospedaje no es proveído y la vivienda es inadecuada o si el costo de vivienda es prohibitivo, el Empleador deberá de ver la forma de conseguir vivienda a precios razonables para los empleados.
- (d) **Proyectos Remotos.** En presas, proyectos de edificios hidroeléctricos, y otros proyectos de ingeniería remotos tal como aeropuertos, refinerías e instalación de radares o radios, pero no limitado a, donde el Empleador provee campamento o alojamiento y hospedaje, tiempo de viaje requerido será pagado por el viaje inicial al trabajo y de regreso. Pago por el tiempo de viaje de regreso será pagado a todo empleado, incluyendo a los despedidos o descansados del trabajo; la única excepción que aplicara

será para esos empleados que permanezcan en el trabajo menos de treinta (30) días de calendario los cuales renuncien voluntariamente.

### SECCION 3. **Pago de Zona de Carpinteros**

El diferencial de pago de zona deberá de ser pagado en trabajos localizados fuera de la zona gratuita calculada del palacio municipal de las ciudades listadas:

Seattle	Olympia	Bellingham
Auburn	Bremerton	Anacortes
Renton	Shelton	Yakima
Aberdeen-Hoquiam	Tacoma	Wenatchee
Ellensburg	Everett	Port Angeles
Centralia	Mount Vernon	Sunnyside
Chelan	Port Townsend	

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

Zona B: 25 - 35 millas a la redonda - \$1.75 por hora

### SECCION 4. **Pago de Zona de Conductores de Martinetes, Puentes, y Constructores de Muelles:**

Diferencial de Pago de Zona se calculará desde el Palacio Municipal de Seattle, Palacio Municipal de Tacoma, y el Palacio Municipal de Everett.

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

Zona B: 25 - 35 millas a la redonda - \$1.75 por hora

Zona C: 35 - 45 millas a la redonda - \$2.05 por hora

Zona D: 45 - 55 millas a la redonda - \$2.45 por hora

Zona E: Over 55 millas a la redonda - \$2.85 por hora

Zona F: Over 90 millas a la redonda - \$100 por dia

Las siguientes son excepciones a las zonas de pago mencionadas:

- (a) **Condado de San Juan.** Trabajo en el Condado de San Juan deberá de ser considerado como una zona de subsistencia. Se le pagara una cantidad de cien dólares (\$100.00) a los empleados por día de trabajo de subsistencia, a menos que hospedaje sea proveído por el Empleador.
  
- (b) Conductores de Martinetes que residen en las áreas de Aberdeen, Bellingham, Mount Vernon, Olympia, Port Angeles, Wenatchee, o Yakima, deberán de medir su pago de zona de su respectivo Palacio Municipal, siempre y cuando dicha distancia al trabajo sea menor que la distancia del lugar de trabajo al Palacio Municipal de despacho más cercana (Seattle, Tacoma o Everett).

#### **SECCION 5. Pago de Zona de Mecánicos Industriales:**

- (a) El diferencial de Pago de Zona de los Mecánicos Industrial deberá de ser calculada del Palacio Municipal de Seattle, Palacio Municipal de la Ciudad de Tacoma, y el Palacio Municipal de la Ciudad de Everett.

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

Zona B: 25 - 35 millas a la redonda - \$1.75 por hora

Zona C: 35 - 45 millas a la redonda - \$2.05 por hora

Zona D: 45 - 55 millas a la redonda - \$2.45 por hora

Zona E: Over 55 millas a la redonda - \$2.85 por hora

Zona F: Over 90 millas a la redonda - \$100 por dia

(b) Las siguientes son excepciones a las zonas de pago de Mecánicos Industriales mencionadas:

(1) **Subsistencia:** Trabajo en el Condado de San Juan, Condado de Clallam, Condad de Jefferson y Condado de Pacific se le pagara una cantidad de  cien dólares (\$100.00) a los empleados por día de trabajo de subsistencia, a menos que hospedaje sea proveído por el Empleador.

(2) Los Mecánicos Industriales que residen en las áreas de Aberdeen, Bellingham, Port Ángeles, Mount Vernon, Olympia, Wenatchee, o Yakima, deberán de medir su diferencial de pago de zona de su respectivo palacio municipal de ciudad, siempre y cuando dicha distancia al trabajo sea menor que la distancia del lugar de trabajo al palacio municipal de despacho más cercana (Seattle, Tacoma o Everett).

(3) Siempre que el Mecánico Industrial cubierto por una clasificación en este Acuerdo de habilidades requeridas y no esté disponible en el área inmediata para ser despachado al Empleador, pero está disponible para otro lugar dentro del área de negociación y el Empleador autorice su obtención, el Empleador deberá de reembolsar a dicho trabajador de acuerdo al mencionado plan de la ciudad más cercana a su residencia.

(4) Pero cuando el Mecánico Industrial deja su lugar de residencia para voluntariamente buscar empleo en otras áreas y se hace disponible a esa área entonces el empleado es sujeto a dicho tiempo de viaje, transporte y



condiciones de subsistencia que sean aplicables.

**SECCION 6. Pago de Zona del Centro de la Ciudad de Seattle**

- (a) La Zona del Centro de la Ciudad de Seattle se define como el área al Oeste del I-5, Este de la Bahía de Elliott, Sur de la Calle Mercer y Norte de Royal Brougham. Con el propósito de esta sección los límites de Mercer y Royal Brougham serán de una extensión de una línea recta al punto en donde la línea se cruce con la Bahía de Elliott.
- (b) Una prima de \$1.00 por hora se pagará por cada hora trabajada en proyectos dentro de esta zona.

**APENDICE 2**  
**ARTICULO 1**  
**REGLAS DE TRABAJO DE OFICIO**

**SECCION 1. Mayordomo de Taller**

- (a) El Representante de Negocios deberá de tener el derecho de asignar por escrito al Empleador un Carpintero Maestro como Mayordomo en cada uno de los proyectos del Empleador. El Mayordomo no deberá de ser despedido o transferido excepto por causa justa y debe de permanecer en el lugar de trabajo siempre que haya al menos cuatro (4) carpinteros en el proyecto. El Empleador notificara a la Unión por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes del despido/eliminación del Mayordomo. Si un Mayordomo es despedido, el Representante de Negocios podrá asignar a otro Mayordomo de la tripulación restante.
- (b) Se le permitirá al Mayordomo el tiempo razonable para cumplir con sus deberes en asegurarse que las condiciones del Acuerdo se están siguiendo y que él/ella tenga el tiempo necesario para advertir al Representante de cualquier violación. Aparte de sus otras obligaciones, el Mayordomo tiene el derecho de realizar un reporte una vez por semana durante sus horas de trabajo. Esto se debe de hacerse lo más rápido posible.
- (c) En caso de que se descubra que el Mayordomo ha sido despedido/a por realizar sus funciones como Mayordomo, el Empleador deberá de reintegrar pagándole por todo el tiempo perdido como resultado de dichas acciones indebidas.

## SECCION 2. **Afilado de Herramientas**

Todos los empleados deberán de tener sus herramientas en buenas condiciones y listas antes de comenzar cualquier trabajo.

SECCION 3. Todo equipo proveído por el Empleador puede ser cobrado en contra del empleado sujeto a reembolso en cuanto el equipo sea regresado al Empleador sin importar la condición de uso.

## SECCION 4. **Proporción de Herramientas**

Ningún empleado deberá de proporcionar, alquilar o rentar, para obtener compensación o de otro modo en ningún trabajo, una maquina de transito, embutidora, perforadora, cierra eléctrica, ensambladora de potencia, lijadora de piso, herramientas activadas independientemente de si funcionan con baterías, electricidad AC-DC, de gas o de aire; escalera, andamio ya sea estacionario o rodante, zancos, caballete, banco, caja de ingletes, cortador de revestimiento, indicador de cuadrantes (mas grande que una careta de 1”) micrómetro (no más de 1”), cualquier tipo de láser, escariador, extractor, grifería, llaves de grifería, taladro de metal, matraca de dados (de dados de más de 1/2”), llave maestra más grande que 12” de apertura, niveles de eje (más de 12”) sinfines (más de 1-1/8”), equipo automático, camiones/camionetas o equipo similar, maquinas de soldadura, soplete, y equipo protector de soldadura, tal como guantes, pieles, cascos y lentes. El equipo mencionado deberá de ser proveído por el Empleador.

## **SECCION 5. Almacenamiento de Herramienta**

El Empleador deberá de proporcionar un lugar adecuado; seco, limpio y seguro para mantener el equipo de herramienta de los empleados y su equipo contra el clima, separado de otros oficios y separado de las herramientas de la compañía, y debe ser proporcionada con un candado adecuado, para la protección de herramientas y equipo, durante las horas que no se esté trabajando, y separado de los turnos alternos. Debe de ser la responsabilidad del Empleador el reembolso basado en el costo actual y los estándares industriales de las herramientas del Empleado y el equipo contra el clima que se pierda por causas de un incendio, inundación, robo por entrada forzada o daño causado por el equipo del empleador cuando los dos equipos están en el mismo sitio de trabajo. El empleador podrá requerir una lista de herramientas y de la ropa de trabajo ahí almacenada.

## **SECCION 6. Restricciones de Herramientas**

No deberá de haber restricciones en cuanto al uso de herramienta y equipo a menos que sea requerido por regulaciones de seguridad.

**SECCION 7.** El Empleador debe proveer un cuarto seco y aclimatado de tamaño amplio equipado con calefacción para secar ropa, luz cuando hay energía eléctrica, y libre de cualquier tipo de material ofensivo sexual o ético tal como posters, dibujos o cualquier otro material impreso y deberá de tener bancas para poderse usar durante la hora del almuerzo. Al igual que tiene que estar situado cerca del lugar de trabajo y no deberá de ser usado como lugar de almacenamiento de herramientas o equipo.

SECCION 8. Cuando se esté trabajando en áreas tóxicas o de radiación, y cuando se tenga que manejar material tratado con creosota o material aceitado, el tiempo suficiente se debe proveer para limpiar antes del almuerzo y antes del final del día de trabajo.

SECCION 9. En trabajos de aguas subterráneas tal como túneles, cajones hidráulicos, etc., equipo de lluvia y botas de plástico con suelas resistentes a perforaciones deben ser proporcionadas por el Empleador.

En operaciones donde se requiera el uso de botas que vayan más arriba de la pantorrilla, estas deberán de ser proporcionadas por el Empleador.

El empleado deberá proporcionar sus propias botas de goma a la altura de la pantorrilla cuando sean necesarias.

SECCION 10. Los empleados deberán de proveer su propio impermeable. En el curso de manejar materiales de soldadura o quemadura o el manejo de material peligroso o material contaminado, si son dañados, el Empleador reemplazara los impermeables dañados, siempre y cuando el empleado presente el impermeable dañado al Empleador.

SECCION 11. Manejo al lugar de trabajo en vehículos proporcionados por el empleador

(a) Cuando el empleador requiere que el empleado se presente en las instalaciones del empleador o en un lugar de trabajo prescrito, el tiempo de conducción o viaje como pasajero en un vehículo proporcionado por

la empresa desde el lugar de trabajo del empleador hasta el sitio de trabajo y el lugar de trabajo hasta el lugar del trabajo se considera horas trabajadas.

- (b) El tiempo pasado viajando en un vehículo proporcionado por la compañía desde el lugar de trabajo del empleador hasta el sitio de trabajo no se considera horas trabajadas cuando un empleado se reporta voluntariamente a la ubicación del empleador simplemente para obtener transporte como pasajero para la conveniencia del empleado. Y no es obligado ni está dirigido a realizar trabajos, como cargar o descargar equipos, materiales, herramientas, etc.
- (c) El tiempo que se pase manejando un vehículo proporcionado por la empresa durante el viaje común del empleado, cuando el empleado no este en sus horas de trabajo y no realiza ningún tipo de trabajo entre su casa y el primer o ultimo lugar de trabajo, no se consideran horas trabajadas.

## **ARTUCLO 2**

### **PROVISION RESIDENCIAL**

Las partes acuerdan de ahora en adelante que se podrá entrar en un acuerdo por parte de la Union con otras partes que cubran construcción residencial. Las condiciones generales de trabajo serán consistentes en los términos de este Acuerdo, pero los artículos de costo de los beneficios y salarios o la determinación de salario podrán ser reducidos.

Cualquier condición especial, que resulte de estos acuerdos,

se hará parte de este Acuerdo por parte de esta referencia, y dichas condiciones prevalecerán cuando un Empleador miembro haga construcción residencial definida en el siguiente.

La construcción residencial será definida de ahora en adelante como todo el trabajo en conexión con construcción de estructuras de madera, alteraciones y/o reparaciones de toda unidad residencial, tal como viviendas individuales, viviendas dobles, viviendas en hilera, viviendas conectadas y apartamentos, asilos, viviendas de uso mixto y viviendas universitarias, sin exceder el código apropiado de vivienda en cuanto a altura incluyendo el sótano. Este Acuerdo no cubre aquellas unidades de vivienda, las cuales son referidas como “gran altura”, las cuales normalmente exceden los 5 pisos de altura sobre el nivel de grado, sobre la base de una estructura, y a hospitales, instituciones públicas o privadas, o casas modulares que serán transportadas del sitio de construcción.

Respecto a estructuras de uso mixto; designación como “residencial” deberá de limitarse a aquellas estructuras de uso mixto en las cuales el total de pies cuadrados de uso comercial y/o espacio de oficina no exceda la cantidad de pies cuadrados del piso más grande del edificio. Ese espacio comercial y/o de oficina puede ser posicionado en niveles múltiples.

### APENDICE 3

#### APENDICE DEL AREA DEL CENTRO DE WASHINGTON

SECCION 1. Trabajo y Cobertura Temporal: Este Apéndice deberá de cubrir todo el trabajo de construcción en Yakima, Kittitas, Chelan, Douglas y Okanogan Counties al oeste del 120 del Meridian. No deberá de cubrir construcción pesada de autopistas.

SECCION 2. Cuando se realice trabajo en el territorio definido en la Sección 1, las partes acuerdan ser sujetos a los términos y condiciones de Acuerdo Laboral Maestro del AGC con la excepción de las provisiones de este Apéndice.

SECCION 3. **SALARIOS:**

<b>CLASIFICACIONES</b>	<b>6/1/2018</b>	<b>EFFECTIVO</b>	
		<b>6/1/2019</b>	<b>6/1/2020</b>
Carpintero, Aplicador de Tabla roca, Latiguero, Terminadores de Piso, Instalador de Piso, Erector de Andamios, Instalador de Insulacion, Trabajador de Acústicos	\$29.05	ABIERTO	ABIERTO
Carpintero de materiales creosotas	\$29.15	ABIERTO	ABIERTO
Carpintero de herramientas inmóviles	\$29.18	ABIERTO	ABIERTO
Mecánicos Industriales, Erector de Maquinaria	\$45.42	\$47.42	\$49.42
Carpinteros de Puentes y Muelles	\$43.92	\$45.92	\$47.92
Martinetes, manejo, tracción, colocación de collares, ajuste, soldadura, o materiales creosotas tratados, todo tipo de martinete	\$44.17	\$46.17	\$48.17



Salario de Buzos: Vea el Apéndice de Buzos adjunto

**Soldador Certificado** - + 2.5% por hora mientras estén haciendo trabajo de soldadura requerido por los planes y especificaciones de ser certificado.

Los Mayordomos deberán de recibir el diez por ciento (10%) por hora por encima del pago del carpintero maestro que este debajo del él/ella.

<b>BENEFICIOS:</b>	<b>6/1/2018</b>	<b>EFFECTIVO 6/1/2019</b>	<b>6/1/2020</b>
Salud y Seguridad	\$7.25	ABIERTO	ABIERTO
Jubilación	\$6.02	ABIERTO	ABIERTO
Aprendizaje	\$0.66	ABIERTO	ABIERTO

<b>DEDUCCIONES:</b>	<b>6/1/2018</b>	<b>EFFECTIVO 6/1/2019</b>	<b>6/1/2020</b>
<i>(Esta son la deducciones del salario)</i>			
Vacaciones	\$1.00	\$1.00	\$1.00
Deducciones de la Unión	4.00%*	4.00%*	4.00%*

\*El porcentaje aplicable del salario por hora al cual se le deducirán impuestos convertido a centavos por hora, por todas las horas trabajadas. Al Capataz, Capataz General, o superintendente se les cobrara usando el salario de Carpintero Maestro.

#### SECCION 4. **Zona de Pago de Carpintero**

El diferencial de pago de zona se deberá de pagar a un monto de \$2.25 por hora cuando el lugar de trabajo está localizado a más de veinticinco (25) millas a la redonda de los siguientes palacios municipales de las ciudades: Chelan, Sunnyside, Wenatchee, y Yakima.

El diferencial de pago de zona se deberá de pagar a un monto de \$2.25 por hora cuando el lugar de trabajo está localizado a más de veinte (20) millas a la redonda del palacio municipal de la ciudad de las siguientes ciudades: Ellensburg.

## **APENDICE DE BUZO**

Este Apéndice contiene Reglas Especiales de Trabajo para todas las clasificaciones de trabajadores realizando Trabajo de Buceo o Trabajo de Túneles Hiperbáricos bajo el Acuerdo Maestro del Área del Oeste de Washington.

### **SUBCONTRATO**

Los Empleadores acuerdan que no subcontratarán ninguna Obra Subacuática de Buceo o Trabajo de Túnel Hiperbárico dentro de la jurisdicción que se realizara en el sitio de trabajo con excepción a contratistas que tengan un acuerdo con la Unión Internacional (UBC) o alguno de sus subordinados o aquel que acuerde, por escrito antes de o al mismo tiempo de la ejecución del subcontrato que serán sujetos a los términos del Acuerdo principal del área y este Apéndice.

Si alguna provisión de este Apéndice, o las aplicaciones de dichas provisiones a cualquier persona o circunstancia, entra en conflicto con las provisiones contenidas en los Acuerdos Principales, las provisiones de este Apéndice deberán de superar aquellos contenidos en el Acuerdo Principal.

Durante la existencia de este Apéndice, no habrá huelgas, bloqueos, paros laborales o piquetes que surjan de disputas jurisdiccionales sobre el trabajo asignado a los miembros de la UBC bajo este Apéndice. El trabajo continuara como fue asignado originalmente, en la espera de la resolución de la disputa.

Los términos de este Apéndice están abiertos a nuevas negociaciones cuando el empleador y la Unión acuerden

que un proyecto específico, industria, clasificación salarial o área geográfica requiere evaluación adicional. Sin embargo, cualquier cambio a los términos y condiciones se aplicará a cualquier empleador trabajando bajo este Apéndice.

## **CONTRATACIONES**

Todos los despachos y permisos de trabajo para los miembros de equipos subacuáticos de buceo y túneles hiperbáricos serán despachados por la Oficina de Despacho del Concilio Regional de Carpinteros. Para evitar la duplicación del orden y afectar el orden del procedimiento de contratación, el Empleador acuerda que cuando llame a la Unión para obtener personal, asignar a un representante responsable el cual la Unión reconocerá como el Agente del Empleador que tendrá la autoridad de contratar. La Unión mantendrá una sala de contratación exclusiva no discriminatoria para llenar las requisiciones para el personal de la tripulación de buceo

Los buzos pueden ser llevados directamente al lugar de trabajo con su despacho, después de haber avisado primero a la sala de contratación. Toda información pertinente ha dicho nombre, número de seguro social y el Número de Local de Unión y localidad se le dará a la Unión antes del trabajo y no más tarde de veinticuatro (24) horas. El Contratista será el único juez de las habilidades del personal.

## **COBERTURA**

El trabajo cubierto por este Apéndice deberá de incluir todo trabajo bajo la jurisdicción de la Unión y de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América y deberá de incluir, pero no limitarse a, dicho trabajo como aquí descrito: buceo subacuático comercial en todas sus ramas y fases, tal

como el salvamiento de todo barco, embarcación y barcazas, etc., la reparación bajo agua, quitar, desmantelamiento demolición, quemado y soldadura en todas las operaciones de salvamiento marítima; toda construcción y reconstrucción submarina, y el salvamiento y eliminación de toda estructura submarina; inspecciones submarinas y reparación de cascos, muelles, puentes y presas, tubería submarina, alcantarillas y sistemas de agua, succión submarina y líneas de descarga tal como aquellas usadas en plantas químicas, plantas de celulosa y plantas de desalinización; inspección, eliminación de objetos recuperados bajo la superficie del agua; toda terminación de pozos bajo agua; todo trabajo bajo agua en tuberías y conexiones, incluyendo sistemas de petróleo, gas, agua y desagüe; el tendido de cables de energía y/o cables de comunicación cuando el buceo sea necesario; todas las operaciones mineras marinas en alta mar las cuales utilicen buzos en cualquier fase del trabajo buscando minerales y/o metales preciosos, etc.; todo petróleo, investigación pesquera y trabajo experimental donde el uso de Buzos sea necesario; toda demolición submarina que requiera el uso de Buzos; el termino de estructuras submarinas deberá de incluir buques varados o hundidos y otros equipos marinos.

El trabajo también incluye, pero no se limita a, tal trabajo descrito en el siguiente: todo trabajo en relación con las áreas de trabajo de cámaras hiperbáricas de aire comprimido en las operaciones de minería, túneles y perforación. Esto incluye métodos de túneles que utilizan tubería dúctil presurizada, tubería de gravedad, tubería fundida de HDPE, tubería de concreto segmentada y otros métodos de apuntalamiento y construcción.

## **SEGURIDAD**

La Unión y el Contratista reconocen que el trabajo en el que participan es altamente especializado y extremadamente técnico en su naturaleza, y que a menos que se empleen prácticas de seguridad continua y efectiva, la posibilidad de accidentes de gravedad extrema para la vida, extremidades y la propiedad siempre estará presente y por lo tato;

La seguridad deberá de tener la más alta prioridad en este Apéndice.

Todas las Reglas, Regulaciones, Órdenes y Decisiones de Seguridad Estatales y Federales serán vinculantes individualmente para el contratista y se aplicara a todo el trabajo cubierto. Ningún trabajador tendrá requerido trabajar bajo condiciones inseguras. Cada contratista individualmente será responsable de implementación y el mantenimiento de dichas Leyes, Reglas, Regulaciones, Estándares, Órdenes y Decisiones de Seguridad. Ni la Unión ni ninguna Local de Unión o Concilio Regional serán responsables por dicha implementación o mantenimiento.

Una copia apropiada de las Reglas y Regulaciones deberá estar en el lugar de trabajo y deberán de ser disponibles para todos los Miembros del Equipo.

Todo equipo utilizado para bucear en un ambiente que contenga riesgos biológicos como petróleo, desechos humanos, desechos nucleares o entornos similares donde el equipo de buceo sea desgastado o afectado de una manera diferente a su desgaste normal este equipo deberá de ser proporcionado por el empleador. En casos donde equipo

personal sea utilizado y dañado por causas del ambiente de buceo el equipo deberá de ser reemplazado por el empleador por equipo equivalente aceptable por el buzo.

## SECCION 1: **REGLAS DE BUCEO**

Cuando un Buzo está realizando trabajo de buceo bajo los términos y condiciones de este Apéndice, este deberá de ser atendido por un ayudante (Tender) el cual es satisfactorio para el buzo interesado.

### **Definición de Buceo:**

1. **D.P.I.C.:** Persona designada a cargo (por las Regulaciones de OSHA). Todos los miembros de la tripulación califican para ser D.P.I.C.

2. **Tripulación/Equipo de Buceo:** El tamaño mínimo de la tripulación/equipo deberá de ser de un (1) Buzo, un (1) Ayudante (Tender), y un (1) Buzo de Reserva. El tamaño de la tripulación puede ser más grande para cumplir con la productividad y los requisitos de seguridad por parte del contratista y cualquier agencia regulatoria.

3. **Superintendente de Buceo:** Un Superintendente de Buceo será agregado a la tripulación/equipo de buceo cuando el contratista lo vea necesario para las operaciones de buceo, cuando el gas mixto de buceo (HEO2) o se usen modos de buceo de saturación. Si se lista un Superintendente de Buceo en el trabajo él/ella será el/la D.P.I.C.

4. **Supervisor de Buceo / Maestro Buzo:** Un Supervisor de

Buceo / Maestro Buzo será agregado a la tripulación/equipo cuando sea así requerido por una Agencia Regulatoria, cuando lo vea necesario el contratista para operaciones de buceo, cuando 2 o más buzos estén dentro del agua o cuando el tamaño de la tripulación sea de cuatro o más. Un Supervisor de Buceo está a cargo y es responsable de todos los aspectos de la operación de buceo, supervisando todo el personal de la tripulación/equipo de buceo. No se le requerirá a un Supervisor de Buceo que bucee durante ningún turno en el cual él/ella está asignado/a a ser Supervisor de Buceo. Si un Supervisor de Buceo/Maestro de Buceo esta listado en el trabajo él/ella será el/la D.P.I.C.

5. **Buzo:** Un Buzo es una persona que utiliza un equipo de buceo el cual le suministra directamente aire comprimido u otros gases con el propósito de ayudarlo a respirar y es aquel que desciende bajo la superficie del agua, o cualquier medio liquido, para trabajar en las presiones ambientales encontradas en este. Por propósitos de este Acuerdo, una persona que trabaje en una capsula/vehículo sumergido de una atmosfera se considerara un Buzo.

6. **Buzo de Reserva:** Un Buzo de Reserva es un buzo en el lugar de buceo disponible para ayudar en el agua y cuyo casco de buceo está en línea.

7. **Ayudante (Tender):** Un Ayudante es aquella persona, que por arriba de la superficie del agua o medio líquido, ayuda al Buzo coordinando la actividad de la parte superior; y ayuda en vestir y desvestir al Buzo; mantiene comunicación con el Buzo; y generalmente mantiene el equipo de buceo en el sitio de trabajo.

**8. Operado de Colector Múltiple (Manifold Operator) (Técnico de Soporte Vital):** Un técnico calificado para operar un colector y/o mezclador de helio, oxígeno u otros gases con el propósito de proporcionar la mezcla adecuada de estos gases al Buzo o Buzos. No es requerido el Operador de Colector Múltiple para nitrox premezclado que no sea mezclado en el lugar de trabajo.

**9. Técnico (Técnico de Saturación):** Un técnico competente en la operación y mantenimiento de gases mixtos, casco o equipo de buceo de saturación. Trabaja bajo supervisión directa de Buceo.

**10. FSW:** Pies de Agua de Mar o cabeza de presión estática equivalente.



## ESCALA DE PAGA

Se les puede requerir a los empleados que realicen cualquier combinación de trabajo dentro de la tripulación/equipo de Buceo, (con la excepción del Supervisor de Buceo).

CLASIFICACIONES:	EFECTIVO		
	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Conductor de Martinetes	\$44.17	ABIERTO	ABIERTO
Capataz de Conductor de Martinetes	\$48.59	ABIERTO	ABIERTO
Buceo	\$97.48	ABIERTO	ABIERTO
Superintendente de Buceo	\$98.98	ABIERTO	ABIERTO
Superintendente de Buceo/ Maestro de Buceo	\$60.21	ABIERTO	ABIERTO
Buzo de Reserva	\$55.21	ABIERTO	ABIERTO
Ayudante	\$48.59	ABIERTO	ABIERTO
Operado de Colector Múltiple	\$48.59	ABIERTO	ABIERTO
Operado de Colector Múltiple ( <i>en días de buceo con gas mixto</i> )	\$53.59	ABIERTO	ABIERTO
Casco/Vehículo/Operado Sumergible ( <i>no bajo presión</i> )	\$97.48	ABIERTO	ABIERTO
Vehículo Operado por Control Remoto Operador/Técnico	\$48.59	ABIERTO	ABIERTO
Ayudante de Vehículo Operado por Control Remoto	\$44.17	ABIERTO	ABIERTO

Las cifras de pago determinadas en el siguiente deberán ser calculadas usando la escala salarial de Conductores de Martinetes del Oeste de Washington encontrada dentro del Acuerdo Principal del área Oeste y Centro de WA negociado entre la AGC y el Concilio Regional de Carpinteros del Oeste Pacifico.

Todos los beneficios deberán ser pagados de acuerdo con el Acuerdo Principal apropiado al área geográfica negociado entre la AGC y el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacífico.

### **Informes**

Cada vez que un Buzo o Miembro de un Equipo de Buceo sea llamado, pero no se le requiera bucear deberá de recibir un llamado mínimo según la tarifa de tiempo regular de un Conductor De Martinete del Acuerdo Maestro si no se le pone a trabajar.

### **Horas Mínimas**

Cualquier clasificación de empleado que realice trabajo como parte de una tripulación/equipo de Buceo recibirá un mínimo de cuatro (4) horas de pago a la tasa de pago adecuada. Si el empleado trabaja más de cuatro (4) horas, pero no menos de seis (6) horas él/ella recibirá un mínimo de seis (6) horas pero menos de ocho (8) horas él/ella recibirá un mínimo de ocho (8) horas de pago.

**Descompresión:** Cuando los buzos trabajan a una profundidad y un tiempo que requieren cualquier descompresión, se les deberá de pagar la tarifa de Buzo por un mínimo de ocho (8) horas. Paradas en el agua de cinco (5) minutos o menos cuando no se requiere descompresión, las cuales se toman a discreción del Supervisor de Buceo o del Buzo no activan el requisito mínimo de ocho (8) horas.

A menos que se especifique lo contrario en este apéndice, las Horas de Trabajo y el Tiempo Extra deberán de ser de acuerdo con el Acuerdo de área geográfica apropiada

Buzos actualmente contratados en un programa de aprendizaje aprobado por el estado dentro de la jurisdicción de la Hermandad de Carpinteros Unidos pueden en proyectos financiados con fondos privados recibir una compensación igual al ochenta y cinco por ciento (85%) de la tasa de pago del Buzo.

1. **Superintendente de Buceo:** La tarifa por hora del Buzo más un dólar con cincuenta centavos (\$1.50)

2. **Supervisor de Buceo / Maestro Buzo:** El Supervisor de Buzo / Maestro Buzo deberá recibir la tarifa de pago por hora del Buzo de Reserva más cinco dólares (\$5.00) por hora.

3. **Buceo:** El pago de Buceo en el Oeste de WA deberá de ser el del Ayudante más \$48.89

4. **Buzo de Reserva:** El Buzo de Reserva deberá de recibir 1.25 veces la tarifa de pago por hora regular del Conductor de Martinete. Esta tarifa es usada para calcular la paga de tiempo extra.

5. **Ayudante:** El Ayudante deberá de recibir la tarifa de pago por hora de la clasificación del Capataz de Conductor de Martinete.

a. El Ayudante deberá de recibir una prima equivalente a una (1) hora de pago de tiempo regular del Ayudante por turno por vestir y/o desvestir al Buzo cuando se realice trabajo bajo condiciones hiperbáricas.

**6. Buceo de Capsula/Vehículo u Operador Sumergible no bajo presión, etc:** Una Capsula Atmosférica diseñada específicamente para trabajo de construcción y operadores sumergibles tripulados autopropulsados recibirán la tarifa por hora del Buzo más las primas.

**7. Operador / Técnico de Vehículos Operados a Control Remoto (ROV):** El Operador / Técnico ROV deberá de recibir la tarifa de pago del Capataz de Conductor de Martinete. Si el empleador escoge subcontratar el trabajo realizado por esta clasificación, no se requiere que el subcontratista sea signatario a ningún acuerdo con la Unión.

**8. Ayudante ROV:** El ayudante ROV deberá de recibir la tarifa de pago del Conductor de Martinete. Si el empleador decide subcontratar el trabajo realizado por esta clasificación, el subcontratista no es requerido ser signatario a un acuerdo con la Unión.

**9. Misceláneo:**

- A. Este Acuerdo no incluye ningún equipo o la renta de equipo especial.
- B. El empleador pagara el costo actual de un paquete de materiales blandos para la certificación de casco requerida para los empleados con al menos 750 horas trabajadas para ese empleador en el pasado año del calendario. Durante el proceso de certificación, cualquier reparación adicional del costo actual del paquete de materiales blandos deberá de ser pagado por el Buzo.

**10. Primas:** Las primas de profundidad y de recinto se pagaran a la tarifa regular además de la tarifa de base o tarifa

regular y/o la tarifa de tiempo extra y no se usaran para calcular el pago de tiempo u horas extras. .

**A. Prima de Profundidad:** Cuando sea necesario que un Buzo descienda bajo la superficie del agua a profundidades que excedan los 50 pies, una prima de acuerdo a la lista adjunta se deberá de pagar, además de su salario de Buzo por hora:

<b>Profundidad bajo la superficie del Agua (FSW)</b>	<b>Cantidad de Prima por Día mas de 50 pies</b>
50 a 100 pies	\$2.00
101 a 150 pies	\$3.00
151 a 220 pies	\$4.00
Mas de 220 pies	\$5.00

**Paga de Profundidad:** La profundidad real en FSW se utilizará para determinar la prima de profundidad.

**A. Primas de Pago de Buceo de recinto:**

Donde es necesario que los Buzos entren a túneles o en tuberías, o en otro tipo de recinto en donde no hay ascenso vertical, una prima en acuerdo con la siguiente lista se debe de pagar, además del salario por hora del Buzo y cualquier pago de profundidad aplicable.

<b>Distancia Recorrida desde la Entrada</b>	<b>Cantidad de Prima por Día</b>
0 a 25 pies	N/C
25 a 300 pies	\$1.00 por pie desde la entrada
300 a 600 pies	\$1.50 por pie empezando de 300 pies
Over 600 feet	\$2.00 por pie empezando de 600 pies

## **Agua Profunda, Buceo de Capsula/Vehículo Sistemas de Saturación Total**

El trabajo cubierto incluye Buceo de Capsula o Sistema de Saturación Total específicamente incluyendo, pero no limitado a, todo trabajo bajo agua y trabajo de cubierta en apoyo de el mismo cuando se use suministro de aire de la superficie, aire enriquecido o gas mixto.

Esta sección aplicará y cubrirá las siguientes clasificaciones:

Supervisor de Buceo, Maestro de Buceo, Buzos, Buzos de Reserva, Ayudantes, Operadores de Colector Múltiple, Técnicos y EMT's.

El Contratista de Buceo y la Unión acuerdan que la intención firme de este Acuerdo es que solo se empleen a Carpinteros Maestros experimentados y altamente calificados.

### **Definiciones:**

**1. Rebote de Buceo de Duración Corta con Capsula Presurizada:** Es consistente a un Buzo que baje con presión a una profundidad determinada, pasando un corto tiempo consistente a las tablas de buceo actuales, y después sale a la superficie y se descomprime en un perfil de descompresión corto. El tamaño mínimo de tripulación será de siete (7) hombres/mujeres.

**Buceo de Capsula Bajo Presión:** Para buceos de duración corta usando capsula, además de la tarifa regular de Buzo, más la prima de profundidad. Esta prima es por día, de media noche a media noche y deberá de ser pagada así el Buzo deje la Capsula o no.

## 2. Buceo de Modo de Saturación

- (a) Consiste en que el Buzo se mantenga bajo presión continua hasta que complete la tarea del trabajo y que después se descomprima en un perfil de descompresión saturada. Se debe de permitir saturar a dos (2) Buzos para una tarea de trabajo la cual prohíba el buceo de corta duración con una tripulación mínima de diez (10) hombres/mujeres, más personal adicional si se requiere.
- (b) En trabajo de saturación, cuando es requerido que más de dos (2) Buzos sean saturados (buceo es requerido durante todo el tiempo) la tripulación mínima será de un total de catorce (14) hombres/mujeres.

### **Tamaño de la Tripulación en Relación con el Buceo de rebote y/o de Saturación:**

**1. Rebote de Corta Duración Usando Capsula:** Consiste en que un Buzo que baje bajo presión a cierta profundidad, trabajando cierta cantidad de tiempo consistente con las tablas actuales y después subir a la superficie y descomprimir. El tamaño mínimo de la tripulación será de un total de siete (7) hombres/mujeres:

- 1 - Supervisor de Buceo
- 3 - Buzos
- 1 - Operadores de Colector Múltiple
- 2 - Ayudante

**2. Buceo de Saturación:** Consiste en que el Buzo bucee bajo presión continua hasta que la tarea de trabajo sea acabada

y después se descomprima en un perfil de saturación de descompresión. Se permitirá saturar a dos (2) buzos para completar la tarea de trabajo en un solo viaje de capsula lo cual prohibirá buceo de corto tiempo con una tripulación mínima de diez (10) hombres/mujeres. En trabajo de saturación, donde dos (2) buzos, pero no más de cuatro (4) Buzos, se requieran que se saturen, la tripulación mínima para mantener la operación funcionando todo el tiempo será de catorce (14) empleados. El número de personal necesitado deberá de ser consistente con los requerimientos del trabajo y la seguridad requerida.

### **Desglose del Equipo de Saturación:**

- 1 - Superintendente de Buceo
- 2 - Supervisor de Buceo
- 2 - Técnicos (Técnicos de Saturación)
- 2 - Operador de Colector Múltiple  
(L.S.T. Técnico de Soporte de Vida)
- 4 - Buzo/Ayudante
- 4 - Buzo de Saturación

En caso de que las alertas de Reserva vean necesario quitar la alerta cualquier equipo de buceo en costa pagada, se les dejara de pagar durante el tiempo que no estén en alerta y el contratista de Buceo contratara a una persona de una forma temporal para reemplazarlos.

### **Salarios (Tasa Diaria) Horas y Horas extras para Buceo en Capsula/Vehículo Presurizado y/o Buzo Saturado**

1. **Buceo de Corta Duración:** Un Buzo que utilice aire suministrado en la superficie u oxígeno de helio se le pagara la tarifa de Buzo mas las primas aplicables.



**2. Buceo en Capsula/Vehículo de Corta Duración:** Buceos de corta duración o buceo de rebote usando la Capsula/Vehículo presurizado; La tarifa de Buzo mas las primas aplicables, mojado o seco.

**3. Buceo de Saturación:** A los Buzos de Saturación se les pagara la cantidad actual de pago de un Buzo de Reserva hasta que la saturación comience. Una vez bajo presión, la cantidad será 24 veces la cantidad regular de un Buzo más la cantidad aplicable de profundidad. La paga se mantiene la misma para en buceo o días de buceo. Estas tarifas constituyen el pago por todo el periodo de las 24 horas medidas de media noche a media noche.

**4. Superintendente de Buceo:** Los Superintendentes de Buceo deberán de recibir la tarifa de buceo más un dólar y cincuenta centavos (\$1.50) Ninguna otra prima es aplicable.

**5. Supervisor de Buceo:** El Supervisor de Buceo deberá de recibir la tarifa de Buzo de Reserva más cinco dólares (\$5.00) por hora. Un Supervisor de Buceo no deberá de bucear a menos que sea una emergencia de vida o muerte. Ninguna otra prima es aplicable.

**6. Técnico Medico de Emergencias (EMT):** El EMT cuando actué como miembro del equipo de buceo como ayudante o técnico deberá de recibir su tarifa aplicable mas un dólar (\$1.00) por hora.

**7. Técnicos:** Todo otro técnico y personal de apoyo se les pagara la misma tarifa del Ayudante.

**8. Operador de Colector Múltiple (LST):** El Operador de Colector Múltiple deberá de recibir la tarifa de Ayudante, mas cinco dólares (\$5.00) por hora.

**9. Bonificación de Pago por Profundidad de Saturación:** Un dólar (\$1.00) por pie de presión (fsw) se le pagara por Buzo por veinte cuatro (24) horas, de media noche a media noche, de la superficie (mojado o seco).

**10. Tiempo Alerta de Reserva:** el tiempo en la playa de Tiempo Alerta de reserva debe de ser un turno de Reserva por veinticuatro (24) horas.

**11. Paga de Reserva:** El Equipo/Tripulación de Buceo deberán de recibir un mínimo de doce (12) horas de pago de Reserva por día.

**12. Tiempo Extra de Fin de Semana o Días Festivos:** Todo trabajo realizado en Sábado deberá de ser pagado a tiempo y medio ( $1 \frac{1}{2} x$ ) del salario por hora regular. Toda hora trabajada en domingo y días festivos será pagado al doble (2x) del salario.

**13. Personal de Apoyo:** Cuando se trabajen turnos de doce (12) horas, la hora de comienzo de cada turno deberá de ser establecida dentro de una (1) hora de las 12:00 a.m. y 12:00 p.m., a menos que sea acordado mutuamente al contrario por las partes. La paga por las primeras ocho (8) horas de cualquier turno de doce (12) horas, de Lunes a Viernes, deberá de ser pagado a la tarifa de pago regular por hora (1x), y tiempo y medio ( $1\frac{1}{2}x$ ) el salario por hora regular deberá de ser pagado por el resto del turno.

**14. Equipo de Saturación:** Tiempo extra para personas bajo saturación comienza en viernes a media noche y termina en domingo a media noche. Todos los días festivos, o días que se celebran así listados en el Acuerdo Maestro Laboral del área deberán de ser pagados al doble de paga del tiempo regular. Esto no es aplicable a las primas de profundidad.

**15. Personal de Turno Cuando Esta Desembarcado en Alta Mar:** El empleador puede establecer dos (2) turnos de doce (12) horas. Cuando trabajando dichos turnos la hora de comienzo para el personal de apoyo de buceo deberá de ser establecido dentro de una (1) hora de las 12:00 a.m. o 12:00 p.m., a menos que sea acordado mutuamente al contrario por las partes. Cuando se trabajen turnos de doce (12) horas, el horario de inicio de los Buzos se establecerá como el principio cuando el Buzo es convocado para realizar tareas por parte del Maestro de Buceo/Supervisor o por una parte a la que le ha delegado esta autoridad. Si circunstancias atenuantes previenen un periodo de descanso de ocho (8) horas entre turnos, el personal trabajando dichos turnos se les deberá de pagar durante su tiempo de descanso y las tarifas de tiempo extra aplicaran. El contratista acuerda que harán el esfuerzo razonable para restringir dicha actividad a situaciones estrictamente extraordinarias.

## SECCION 2:      **TRABAJO DE TUNEL** **HIPERBARICO**

La tripulación que realiza trabajo de Túnel Hiperbárico realizan trabajo en dos clasificaciones salariales: clasificación salarial del Ayudante de Tripulación por trabajo realizado debajo del cuello del portal pero fuera de las

cámaras presurizadas y la clasificación salarial del trabajo Hiperbárico para trabajadores en cámaras presurizadas. Para la uniformidad en los despachos, la tasa de despacho será para la Clasificación de Trabajo Hiperbárico.

Cualquiera de las clasificaciones salariales podrá aplicarse a un trabajador dependiendo del área de trabajo durante cualquier turno o intervención hiperbárica pero el trabajador deberá recibir un mínimo de cuatro (4) horas de salario por Trabajo Hiperbárico a la tasa salarial aplicable siempre que un trabajador entre a una cámara presurizada durante su turno de trabajo.

No se podrá usar a aprendices en trabajo de Túneles Hiperbáricos.

Una copia apropiada de las Reglas y Regulaciones deben estar en el lugar de trabajo y disponible para todos los Miembros de la tripulación de Túneles Hiperbáricos.

### **Pago Base**

La tasa salarial por hora de la clasificación de Ayudante de Tripulación será la tarifa del Conductor de Martinetes contenida en el área geográfica aplicable.

La tasa salarial por hora de la clasificación de Trabajador Hiperbárico que trabaja a presiones de 30.00 PSI en cada área geográfica será igual a la tasa del Conductor de Martinetes contenida en el Acuerdo Principal geográficamente aplicable + 33%.

Además, los Trabajadores Hiperbáricos que trabajen a presiones de más de 30.00 PSI deberán recibir tasas salariales por hora como están detalladas en la siguiente tabla por el tiempo que estuvieron en la cámara presurizada. La presión más alta registrada en el medidor durante un tiempo acumulado de más de quince (15) minutos durante un turno se utilizará para determinar la tasa aplicable. Estas tarifas también se aplicaran para calcular horas extras.

<u>00.00 psi – 30.00 psi</u>	<u>100 % Tarifa de Trabajador Hiperbárico</u>
<u>30.01 psi – 44.00 psi</u>	<u>Tarifa de Trabajador Hiperbárico + \$ 5.00</u>
<u>44.01 psi – 54.00 psi</u>	<u>Tarifa de Trabajador Hiperbárico + \$ 9.00</u>
<u>54.01 psi – 60.00 psi</u>	<u>Tarifa de Trabajador Hiperbárico + \$14.00</u>
<u>60.01 psi – 64.00 psi</u>	<u>Tarifa de Trabajador Hiperbárico + \$16.50</u>
<u>64.01 psi – 68.00 psi</u>	<u>Tarifa de Trabajador Hiperbárico + \$21.50</u>
<u>68.01 psi – 70.00 psi</u>	<u>Tarifa de Trabajador Hiperbárico + \$23.50</u>
<u>70.01 psi – 72.00 psi</u>	<u>Tarifa de Trabajador Hiperbárico + \$25.50</u>
<u>72.01 psi – 74.00 psi</u>	<u>Tarifa de Trabajador Hiperbárico + \$27.50</u>

Tasas para presiones de más de 74 PSI se determinarán en base a cada trabajo.

Las tasas de beneficios serán las requeridas en los Acuerdos Principales.

La deducción de cuotas máxima será basada en la tasa salarial del Trabajador Hiperbárico.

### **Condiciones de Trabajo**

El Empleador debe mantener una casa de cambio a una distancia razonable de cualquier área de presurización la cual incluirá regaderas, inodoros, casilleros y calefacción eh instalaciones de secado de acuerdo al tamaño de la tripulación.

Además de lo listado en el Acuerdo Principal, el Empleador debe proporcionar Equipo de Protección Personal (PPE).

El Capataz y el Técnico Medico deben recibir un 10% adicional por hora sobre la tasa salarial del Trabajador Hiperbárico. El capataz supervisando a la tripulación usando gases mixtos recibirá una prima adicional de \$5.00/hr. Supervisores Hiperbáricos a cargo de la intervención deben recibir un 10% adicional por hora sobre el capataz.

Solo trabajadores de nivel carpintero maestro competentes y calificados podrán operar cerraduras de aire. Los ayudantes de cerraduras exteriores y ayudantes del medidor que no trabajen bajo presión se les pagara la tasa salarial de un Ayudante de Tripulación.

Ningún empleado debe trabajar más que un turno de tiempo regular en un periodo de 24 horas, aunque cuando sea requerido regresar para descompresión adicional en la cámara de descompresión médica, el tiempo que se pase en descompresión medica se pagara a la tasa salarial regular de un Trabajador Hiperbárico.

Exámenes Médicos se realizarán antes e inmediatamente después de ser expuestos a ambientes de aire comprimido. Estas examinaciones se proveerán por parte del empleador sin costo alguno al empleado y el tiempo para dicho examen se pagará a la tasa salarial regular del Ayudante de Tripulación.

Cuando sea determinado por las instalaciones médicas que un empleado no puede regresar a trabajar debido a complicaciones resultantes de trabajar en un entorno

presurizado, se le permitirá descansar los turnos necesarios sin penalización para permitir que se curen las complicaciones. No se le pagara al empleado por los turnos perdidos a menos que sea requerido por leyes Federales, Estatales o Locales.

Pago por tiempo extra se pagará como es especificado en el Acuerdo Principal de Área del Oeste de Washington y computara a base de la clasificación de trabajo que se realice durante las horas extras.

### **TRABAJO DE SATURACION DE TUNEL HIPERBARICO**

- (a) Consiste de Trabajadores Hiperbáricos que viven bajo presurización constante hasta que una tarea de trabajo es completada y después descomprimir en una estación de descompresión. Se debe permitir la saturación de dos (2) Trabajadores Hiperbáricos para completar una tarea de trabajo que prohíbe corta duración de Trabajo Hiperbárico con una tripulación mínima de dieciséis (16) hombres/mujeres, más personal adicional como sea requerido.
  
- (b) En trabajo de saturación, donde se requiere que se saturen más de dos (2) Trabajadores Hiperbáricos (Es requerido trabajar todo el tiempo) el tamaño mínimo de la tripulación será de veintitrés (23) hombres/mujeres.

El tamaño de la tripulación en cuanto a Trabajador Hiperbárico de Rebote y/o de Saturación:

**Composición de la Tripulación de Saturación para dos funciones de cámara por día:**

1 - Superintendente Hiperbárico

1 - Supervisor Hiperbárico

3 - Técnicos (Tec de Saturación)

4 - Operador de Colector Múltiple (L.S.T. Técnico de Soporte Vital)

4 - Ayudante de Tripulación

1 - Medico

2 - Trabajador Hiperbárico de Saturación

**Composición de la Tripulación para dos funciones de cámara por día:**

1 - Superintendente Hiperbárico

2 - Supervisor Hiperbárico

4 - Técnicos (Tec de Saturación)

4 - Operador de Colector Múltiple (L.S.T. Técnico de Soporte Vital)

6 - Ayudante de Tripulación

2 - Medico

4 - Trabajador Hiperbárico de Saturación

En caso de que algún tripulante de HIPERBARICO de Saturación se encuentre en alerta de espera pagada y encuentre que es necesario que se remueva de la alerta, estará fuera de la nómina durante el tiempo en que no esté en alerta y el contratista contratara a una persona en forma temporal para reemplazarlos.



## Salarios (Tasas Diarias) Horas y Horas Extras para el Trabajador Hiperbárico de Saturación Presurizada

1. Trabajo de Saturación Hiperbárica: Al trabajador de Saturación Hiperbárica se le pagara la tasa salarial del trabajador Hiperbárico hasta que comience la saturación. Una vez bajo presurización, la tasa será 24 veces (24 x Tasa = Tasa por Dia) la tasa salarial regular del Trabajador Hiperbárico a la tasa aplicable de profundidad. El pago sigue siendo el mismo para el trabajo o fuera de los días de trabajo bajo presurización. Esta tasa constituye de pago por todo el periodo de 24-horas medido empezando de media noche a media noche. (Lunes a Viernes)

2. Superintendente Hiperbárico: El Superintendente Hiperbárico debe recibir la tasa salarial del Trabajador Hiperbárico a profundidad más cinco dólares (\$5.00)

3. Supervisor Hiperbárico: El Supervisor Hiperbárico debe recibir la tasa salarial del Trabajador Hiperbárico más un dólar con cincuenta centavos (\$1.50) por hora.

4. Técnico Medico de Emergencias o Técnico Medico Buzo (EMT o DMT): Los EMT's o DMT'S cuando actúe como miembro del equipo de buceo como ayudante de equipo o técnico, recibirán su tasa salarial aplicable más un dólar (\$1.00) por hora.

5. Técnicos: A todos los demás técnicos y personal de apoyo se les pagara la tasa salarial del Ayudante de Tripulación.

**6. Operador de Colector Múltiple (LST):** El Operador de Colector Múltiple recibirá la tasa salarial del Ayudante de Tripulación, más cinco dólares (\$5.00) por hora.

**7. Tiempo de Espera de Alerta:** Tiempo de espera de alerta tendrá que ser un turno de espera por cada veinticuatro (24) horas.

**8. Paga por Espera:** Tripulaciones/Equipos deberán recibir un mínimo de ocho (8) horas de pago por espera por día.

**9. Tiempo extra durante Fin de Semana y Días Festivos:** Todo trabajo realizado en Sábado será pagado a tiempo y medio ( $1 \frac{1}{2} x$ ) la tasa salarial por hora regular. Todas las horas trabajadas en Domingo y días festivos se pagarán al doble ( $2x$ ) de la tasa salarial.

**10. Personal de Apoyo:** Cuando se trabajen turnos de doce (12) horas, la hora de comienzo se deberá establecer dentro de una (1) hora de las 12:00 a.m. y las 12:00 p.m., a menos que sea mutuamente acordado por las partes. El pago por las primeras ocho (8) horas en cualquier turno de doce (12) horas, de Lunes a Viernes, se pagaran a la tasa salarial regular por hora ( $1x$ ), y tiempo y medio ( $1\frac{1}{2}x$ ) de la tasa salarial por hora regular se pagara por el balance del turno.

**11. Equipo de Saturación:** El tiempo extra para trabajadores bajo saturación comienza el Viernes a la media noche y termina el Domingo a la media noche.

- a. Todos los días festivos, o los días celebrados así listados en el Acuerdo Laboral Maestro del área se pagarán a el doble de la tasa salarial de tiempo regular.
  
- b. Los Sábados, los empleados bajo presión recibirán 24 horas a tiempo y medio o horas realmente trabajadas (bajo presurización) si son menos de 24 horas en un día determinado horas extras = 1 ½ X tiempo consecutivo
  
- c. Los Domingos, los empleados bajo presión recibirán 24 horas de tiempo doble de la tasa salarial regular o horas realmente trabajadas (bajo presurización) si menos de 24 horas en un día determinado Tiempo Doble 2x de tiempo consecutivo.

En fe de lo coal, este Acuerdo a sido ejecutado por el Con-  
cilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico y el AGC  
de Washington, un capitulo de la Asociacion General de  
Contratistas de America Inc. Por parte de ciertos miembros  
individuales, los coales han autorizado que el capitulo  
ejecute el Acuerdo en su nombre.

FOR EMPLOYERS:

FOR PACIFIC NORTHWEST REGIONAL  
COUNCIL OF CARPENTERS:



Wilf Wainhouse, Chair

AGC Negotiating Committee



Dan Hutchins, Chair

Carpenters Negotiating Committee



Doug Peterson

AGC of Washington



Evelyn Shapiro

Executive Secretary/Treasurer