

PNWRCC/Grupo de Contratistas del Centro de Washington

2019 Acuerdo Tentativo

05/09/2019

A continuación, se muestra el texto completo del Acuerdo Tentativo de 2019 con el Grupo de Contratistas del Centro de Washington. Todo el lenguaje nuevo está en rojo y las eliminaciones están tachadas.

1. ARTICULO 2, TRABAJO AFECTAO, SECCION 1: [Acuerdo Tentativo 4/25/2019](#)

Este Acuerdo cubrirá todos los proyectos de Construcción, incluyendo la carga y descarga de los materiales y equipos del Empleador en las instalaciones de carga para el trabajo del contratista realizado por las partes del Empleador del presente Acuerdo en los condados descritos en el Artículo 3.

2. Artículo 4 Fechas Efectivas y Duración, Sección 1: [Acuerdo Tentativo 4/25/2019](#)

Este Acuerdo principal sucesivo entrara en vigencia a partir del 1 de Febrero, 2019, y continuara vigente hasta el 1 de Enero, 2022. A su vencimiento, este acuerdo continuara de año en año, del 1 de Febrero al 31 de Enero de cada año.

3. Artículo 9 Dia de Paga, Sección 4: [Acuerdo Tentativo 4/25/2019](#)

Una vez finalizado el trabajo del empleado, el empleado será pagado de inmediato. Si no se complete durante horas de oficina normales, el pago debe hacerse dentro de las veinticuatro (24) horas (excepto Sábados, Domingos y Días Festivos). El pago, ~~si así se desea~~ a **elección del empleado**, se puede hacer ~~a través de la Local de Unión o~~ por correo regular.

4. Apéndice 1, Lista A, Clasificación de Salarios, Sección 2, Tasas Salariales: [Acuerdo Tentativo 4/25/2019](#)

Revisado para reflejar que el Carpintero de Construcción Pesada y Carretera, Carpintero de Muelles y Puentes, y Conductores de Martinetes no están cubiertos por este acuerdo y se deberán de referir al Acuerdo del Oeste de Washington. Deberá mostrarse que estas clasificaciones también están bajo los beneficios del Oeste de Washington.

5. Apéndice 1, Lista A, Clasificación y Salarios, Sección 3: [Acuerdo Tentativo 4/25/2019](#)

(a) Cada Empleador ~~puede~~ **PUEDE** emplear a un (1) aprendiz por cada ~~uno de los primeros cinco (5) carpinteros bajo su empleo, pero el/ella deberá emplear un (1) aprendiz cuando el/ella tiene tres (3) carpinteros maestros bajo su empleo~~ **(1) carpintero nivel maestro bajo su empleo.**

(b) ~~Además de (a), cada empleador debe emplear un (1) aprendiz adicional por cada cuatro (4) carpinteros maestros adicionales.~~ **Cada empleador DEBE emplear a un (1) aprendiz cuando el empleador tiene a tres (3) trabajadores de nivel maestro bajo su**

empleo. A partir de entonces, el empleador DEBE emplear un (1) aprendiz adicional por cada cuatro (4) trabajadores adicionales empleados de nivel maestro.

(c) En NINGUN MOMENTO, la proporción de trabajadores excederá un (1) aprendiz por cada (1) trabajador nivel maestro en un lugar de trabajo.

(ed) En trabajos de naturaleza técnica, el Empleador por acuerdo mutuo con el Representante de Negocios local puede renunciar a las proporciones de aprendices anteriores dependiendo del trabajo.

(e) La unión y el empleador deberán cumplir con las normas aprobadas por la JATC de la UBC del estado de Washington.

6. **Fondo de apoyo a la Industria que no es de ERISA** para atender solicitudes de fondos de capacitación (Borrador de lenguaje) [Acuerdo Tentativo 5/09/2019](#)

Fondo de Apoyo a la Industria que no es de ERISA para el Fondo de Aprendizaje y Entrenamiento de Carpinteros-Empleadores

Históricamente, los fondos fiduciarios de aprendizaje conjuntos proporcionaron programas de graduación y otros programas relacionados con el reconocimiento de aprendices/empleados y oportunidades de la industria que desde entonces el Departamento de Labor ha considerado como inapropiados o ilegales según ERISA. Desde la auditoría del DOL, el CEATT ha renunciado o ha reducido significativamente todas estas actividades, principalmente en detrimento de la experiencia del aprendiz y el beneficio de la industria.

Esta propuesta busca proporcionar un medio alternativo de financiamiento fuera del fondo fiduciario ERISA existente. En la nota adjunta del consejo legal de CEATT, se explica que se puede establecer un "Comité de Cooperación Laboral-Gerencia" "para financiar iniciativas de fondos de labor-gerencia las cuales mejoraran la industria." Además, establece que no hay una forma legal específica que el LMCC deba tomar, aunque los Fondos de Fideicomiso son los más comunes. Una vez establecido, las contribuciones pueden ser provistas por convenios colectivos. Los LMCC son mecanismos comunes de promoción de la industria entre otras organizaciones de carpinteros y otros oficios.

Un comité conjunto de labor-gerencia u otra entidad representativa equitativa podrá ser establecida para manejar el LMCC en la forma que tome. El comité determinará el plan operativo del LMCC y las reglas por las cuales desplegará los fondos. La Fuente de financiamiento se tomará de la asignación de entrenamiento actual según lo estipulado en los CBA's actuales. Es decir, no habrá un nuevo requisito de financiamiento sino un pago separado del requisito existente. Sin embargo, habrá un gasto relativamente pequeño para establecer la entidad LMCC inicialmente.

El financiamiento inicial se propone a \$0.006 por hora laboral hasta los primeros 10 millones de horas laborales de un año de calendario. Esa tasa producirá \$60,000 por año. Los fondos no utilizados pueden acumularse con el tiempo, por lo que se debe definir un monto máximo. Si se logra el monto máximo, entonces no se dirigirán nuevos fondos a la

