

*ESTE DE WASHINGTON
NORTE DE IDAHO*
ACUERDO MAESTRO DE AREA

entre

**EL AGC
DEL INTERIOR NOROESTE**
*Un Capitulo de los Contratistas Generales Asociados
de América, Inc.*

y



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

Carpinteros • Mecánicos Industriales • Conductores de Martinetes

Efectivo
6/1/2019 - 5/31/2022

opeiu8aflicio

TABLA DE CONTENIDO

	Página
Preámbulo.....	1
Artículo 1 – Propósitos	1
Artículo 2 –Partes.....	2
Artículo 3 – Derechos de Gerencia	2
Artículo 4 – No Huelgas – No Cierres	3
Artículo 5 – Territorio Cubierto	4
Artículo 6 – Seguridad de Unión.....	4
Artículo 7 – Subcontratación	5
Artículo 8 –Horas de Trabajo – Turnos – Horas Extras....	6
Artículo 9 – Periodos de Almuerzo y de Descanso.....	10
Artículo 10 – Días Festivos	12
Artículo 11 – Día de Paga	12
Artículo 12 – Representantes de la Unión y Mayordomos del Trabajo	15
Artículo 13 – Resolución de Disputas y Quejas.....	16
Artículo 14 – Disputas Jurisdiccionales	18
Artículo 15 – Salud, Seguridad y Prevención de Accidentes	19

Tabla de Contenido

	Página
Artículo 16 – Aparición – Reserva y Llamada de Regreso	22
Artículo 17 – Oportunidades de Empleo Equitativas.	24
Artículo 18 – Clausula de Salvación	24
Artículo 19 – Proyectos de Trabajo Publico	25
Artículo 20 – Condiciones Especiales	26
Artículo 21 – Listas de Oficio	27
Artículo 22 – Fechas de Efectividad y Duración	27
Artículo 23 – Póliza de Abuso de Sustancias	28
Artículo 24 – Comité de Labor y Gerencia	29
Artículo 25 – Regreso a Trabajo Con Trabajo Ligero.	29
Lista A-I	31
Lista A-II – Criterio de Calificaciones de Fiduciarios	38
Lista B- Procedimientos de la Sala de Contrataciones de Carpinteros	44
Lista C – Reglas de Trabajo de Carpinteros	46
Aprendizaje y Entrenamiento	48
Lista A-III Acuerdo de Buceo	51
Lista A-IV Acuerdo de Mecánicos Industriales	63

PREAMBULO

ESTE ACUERDO un Acuerdo Principal Sucesivo al Acuerdo de Carpinteros del Este de Washington y Norte de Idaho del 2016 – 2019 y todos los Acuerdos anteriores entre y de parte de las partes mencionadas anteriormente (o sus organizaciones anteriores).

Este es un Acuerdo de Negociación Colectiva entre el AGC del Interior Noroeste (un Capitulo de los Contratistas Generales Asociados de América, Inc.) (Referido como el “Empleador”), y el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico y las Locales de Unión de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América. (Referido como la “Unión”), y constituirá de un Acuerdo entre las partes de la misma para el trabajo, condiciones y tasas salariales proporcionadas para dicho territorio del Este de Washington y Norte de Idaho.

ARTICULO I PROPOSITOS

1.1 El propósito de este Acuerdo es para promover la resolución de desacuerdos laborales por medio de conferencias, para prevenir huelgas y cierres, para estabilizar condiciones en Carreteras, Construcción Pesada y trabajo de construcción de Edificios en el área afectada por este Acuerdo, para prevenir retrasos y gastos innecesarios, generalmente para alentar un espíritu de cooperación servicial entre el Empleador y Grupos de Empleados para ventaja de avances mutuos.

1.2 La persona firmando este Acuerdo por parte de cada Empleador asegura y garantiza su autoridad de actuar por parte y en conjunto con dicho Empleador. Cada persona firmando este Acuerdo por parte de la Unión asegura

y garantiza su autoridad de actuar por, y en conjunto y colectivamente negociar por y de parte de la Unión.

ARTICULO 2 PARTES

2.1 Este Acuerdo será aplicable para la Construcción, Construcción Pesada, y Construcción de Carreteras (con excepción a construcción residencial) que venga dentro de la jurisdicción reconocida del Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América, y las Locales de Unión signatarias, y miembros individuales del mismo, excepto que no aplicara para Superintendentes, Mecánicos Maestros, Ingenieros Civiles, Toma Tiempo, Mensajeros, Guardias, Empleados Confidenciales, Administradores y otros empleados de oficina.

2.2 La Unión es reconocida como único agente de negociación para los empleados cubiertos por este Acuerdo.

ARTICULO 3 DERECHOS DE GERENCIA

3.1 Los Empleadores tienen plena y exclusiva autoridad en el manejo de sus operaciones. Los Empleadores deberán de dirigir sus fuerzas laborales a su prerrogativa, que incluye pero no se limita a contrataciones, promociones, transferencias, descansos o despidos. No se permitirán ni se observaran reglas, costumbres, o practicas, las cuales limiten o restrinjan la productividad, o limiten o restrinjan los esfuerzos laborales de los empleados. Los Empleadores deberán utilizar los métodos más eficientes o técnicas de construcción, herramientas, u otros dispositivos de ahorro de trabajo. No habrá limitaciones en cuanto a elección de

materiales o diseño. El Empleador deberá de programar trabajo, deberá determinar cuándo tiempo extra se trabajara, y el número de empleados que se utilizara.

3.2 La precedente enumeración de derechos de gestión no se usaran para excluir otras funciones no especificadas de ahora en adelante. Los Empleadores, por lo tanto, retienen todos los derechos legales no específicamente cubiertos por este Acuerdo.

ARTICULO 4 NO HUELGAS – NO CIERRES

4.1 Es mutuamente acordado que no habrán huelgas no autorizadas, cierres, u otros retrasos o cesaciones de trabajo por cualquiera de las partes por parte de cualquier diferencia laboral en espera de la plena utilización del procedimiento de disputas establecido en el Artículo 13, siempre y cuando no se espere que los empleados cubiertos por este Acuerdo crucen por una línea de piquete completamente autorizada.

4.2 El incumplimiento de un Empleador de pagar salarios, viaje, u otros beneficios de pago negociados descritos en este Acuerdo es una violación de este Acuerdo y no es sujeto a procedimientos de disputas descritos en el Artículo 13. En caso de violación y después de una notificación de cuarenta y ocho (48) horas al Empleador, la Unión podrá tomar acción económica en contra de dicho Empleador para coleccionar dicho dinero debido, incluyendo honorarios legales, perjuicios y los honorarios de auditoria.

ARTICULO 5

TERRITORIO CUBIERTO

5.1 Este Acuerdo deberá cubrir todo trabajo de Construcción de Carreteras, Construcción Pesada y Construcción de Edificios en los siguientes condados o partes de condados al Este del 120vo Meridiano: Adams, Asotin, Benton, Chelan, Columbia, Douglas, Ferry, Franklin, Garfield, Grant, Kittitas, Lincoln, Okanogan, Pend Oreille, Spokane, Stevens, Walla Walla, Whitman, y Yakima, en el Estado de Washington; y Benewah, Bonner, Boundary, Clearwater, Kootenai, Latah, Lewis, Nez Perce, Shoshone, y norte del paralelo 46vo del Condado de Idaho en el Estado de Idaho.

ARTICULO 6

SEGURIDAD DE UNION

6.1 Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo y que estén bajo la jurisdicción de la Unión, como esta descrito en el Artículo 2 deberá, como condición de empleo, hacerse miembro de la Local de Unión apropiada dentro de ocho (8) días después de la fecha de comienzo de su empleo, y seguirán siendo miembros bajo buenas condiciones durante el plazo de este Acuerdo. "En buenas condiciones" por el propósito de este Acuerdo significara que todos los empleados deberán mantener su membresía con sus cuotas mensuales pagadas y al corriente con su Local de Unión. Cuando un empleado no provee a un agente autorizado de su Local Unión dichas cuotas de iniciación o cuotas periódicas de la unión que se requieren para tener una membresía en buena condición, el Empleador deberá, por previa solicitud por escrito por parte de la Unión, despedir al empleado al final del turno.

6.2 Seguridad de Unión, no será aplicable en trabajo dentro del estado de Idaho hasta la derogación o modificación de la ley de Derecho –a – Trabajo de Idaho que deshabilitara la implementación legal de la cláusula, en cuyo caso la cláusula deberá volverse automáticamente aplicable a trabajo realizado dentro del estado de Idaho.

ARTICULO 7 SUBCONTRATACION

7.1 Si un subcontratista que esté ligado a este Acuerdo contrata o subcontrata cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo que sea realizado en el lugar de trabajo de la construcción, alteración, o reparación de un edificio, estructura u otro trabajo a cualquier persona o propietario el cual no es signatario a este Acuerdo, el Empleador requerirá dicho subcontratista estará obligado a todas las provisiones del Acuerdo, dicho contratista deberá mantener un registro diario de las horas de los empleados en el lugar de trabajo del subcontratista, y será responsable por el pago de los salarios de los empleados, sus gastos de viaje, contribuciones de Salud y Seguridad, Retiro, y Aprendizaje y Entrenamiento (o el diferencial) de acuerdo con este Acuerdo.

7.2 En las áreas de tabla roca, acústico, estructuras de Madera, e insulacion, si el Empleador no puede encontrar subcontratistas de Unión calificados, el Artículo 7 será nulo por acuerdo mutuo después de que la Unión analice las ofertas bajo las siguientes condiciones:

7.2.1 (A) Si el contratista recibe tres (3) ofertas de subcontratistas de unión en cualquier segmento de trabajo (tabla roca, acústico, estructuras de Madera, e insulacion) mencionadas anteriormente, el contratista seleccionara y usara uno de los subcontratistas de unión.

7.2.2 (B) Si no se reciben tres (3) ofertas de subcontratistas de unión en ningún segmento del trabajo (tabla roca, acústico, estructuras de Madera, e insulacion) mencionadas anteriormente, entonces el Empleador podrá usar al subcontratista no signatario siempre y cuando la oferta del subcontratista no signatario sea de menos del 5% de la oferta más baja del subcontratista de Unión; esta oferta puede ser usada por el Empleador, siempre que el subcontratista no signatario sea un contratista con licencia establecido el cual ha estado operando dentro del territorio del Acuerdo.

7.3 Excepciones mas allá de estas áreas como se menciona en el 7.2 debe de acordarse por la Unión antes del comienzo de trabajo.

7.4 Siempre que el Empleador se vea obligado a satisfacer el MBE-WBE u otros requerimientos de subcontratación gubernamental, la Unión y el Empleador acuerdan anular esta provisión en caso que un Empleador y la Unión no puedan encontrar subcontratistas calificados de Unión antes de la apertura de ofertas. Esta provisión no será implementada con ninguna intención más que cumplir con requerimientos subcontratistas gubernamentales.

7.5 Se entiende que este Artículo se aplica únicamente a la jurisdicción laboral reclamada por la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América.

ARTICULO 8

HORAS DE TRABAJO - TURNOS - TIEMPO EXTRA

8.1 La semana laboral comenzara con el primer turno en Lunes y concluirá con el tercer turno en Viernes. Ocho (8) horas por día constituirá un día estándar laboral entre las 6:00 a.m. y 6:00 p.m. con media hora (1/2) de periodo de

almuerzo sin pago. Las horas laborales pueden cambiar por el Empleador con veinticuatro (24) horas de notificación a la Unión. Cuarenta (40) horas por semana, de Lunes a Viernes, constituirá una semana laboral regular.

8.2 Los empleados deben estar en su lugar de trabajo, listos para trabajar, al comienzo de su turno. El lugar de trabajo será definido como la caja de herramientas o equipo en el lugar de trabajo asignado. Un cuarto seco y/o para almuerzo y/o localidades para registrarse deberán de ser colocadas lo más cerca posible de la caja de herramientas o lugar de trabajo. Se les proporcionara a las cuadrillas del turno el tiempo adecuado para coleccionar sus herramientas antes de la hora de salida. Los Empleados que sean descansados o despedidos se les proporcionara tiempo suficiente para coleccionar sus herramientas y pertenencias antes del final del día. En un lugar de trabajo donde el Empleador o propietario prohíbe el paso a vehículos personales después de cierto punto, el Empleador tendrá que proporcionar transporte o permitir al empleado el tiempo suficiente para caminar al estacionamiento a la hora de salida.

8.3 Trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas por día de Lunes a Viernes, o fuera de las horas regulares, y todo trabajo realizado los Sábados se pagara a tiempo y medio el salario de tiempo regular. Todo trabajo realizado en Domingo y Días Festivos se pagara al doble (2) del salario de tiempo regular. En ningún caso el pago de tiempo extra excederá el doble del salario de tiempo regular. El Empleador tendrá el derecho de asignar trabajo de tiempo extra a empleados considerando la retención del Mayordomo del Trabajo (Ver Artículo 12).

8.4 Turnos pueden ser establecidos cuando se considere necesario por el Empleador. Las horas de turnos y los salarios serán de la siguiente manera:

8.4.1 **Operación de Dos Turnos de Día:** En una operación de dos turnos consecutivos, no habrá diferencial de turno por trabajo realizado en cualquiera de los dos turnos. Cada turno será programado por lo menos ocho (8) horas salvo lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo. En una operación de dos turnos, el Segundo turno se establecerá por un mínimo de tres (3) días. Una vez que se establezcan las horas de comienzo para la operación de dos turnos, no serán cambiadas a menos que se dé una notificación de tres (3) días a la Unión.

8.4.2 **Operación de Tres Turnos:** En una operación de tres turnos, se aplicara lo siguiente:

PRIMER TURNO: Las horas regulares de trabajo en el primer turno de una operación de turnos múltiples deberán de ser de ocho (8) horas de empleo continuo con excepción del periodo de almuerzo a medio turno, entre las horas de las 6:00 a.m. y 6:00 p.m.

SEGUNDO TURNO: El Segundo turno será de siete horas y media (7 ½) de empleo continuo con excepción del periodo de almuerzo a medio turno, y se tendrá que pagar por ocho (8) horas al salario de tiempo regular.

TERCER TURNO: El tercer turno consistirá de siete (7) horas consecutivas de empleo, con excepción del periodo de almuerzo a medio turno, entre las horas de 12:30 a.m. y 8:00 a.m., y se pagara por ocho (8) horas al salario de tiempo regular.

8.4.3 **TURNOS ESPECIALES:** Cuando por condiciones fuera del control del Empleador, o cuando las especificaciones del contrato requieren que el trabajo solo se realice fuera de las horas regulares del turno de día, entonces por acuerdo mutuo un turno especial se puede trabajar al salario de tiempo regular, ocho (8) horas trabajadas por ocho (8) horas pagadas. La hora de inicio se organizara para ajustarse a dichas condiciones de trabajo.

Si se les habla a los empleados a regresar al lugar de trabajo sin recibir un descanso de ocho (8) horas entre turnos, deberán de continuar al salario aplicable de tiempo extra.

Una Prima de Turno Especial por trabajo prevaleciente en Washington es la tasa por hora básica más \$2.00 por hora. Cuando hay condiciones más allá del control del Empleador o cuando un dueño (no actuando como el contratista), una agencia gubernamental o especificaciones de un contrato requieren que más de cuatro (4) horas de turno especial solo se pueden realizar fuera del horario normal de 6am-6pm, entonces la prima del turno especial se aplicará al tiempo básico normal durante todo el turno. Cuando un Empleado trabaja en un turno especial, se le pagará la prima del turno especial por cada hora a menos que estén en estatus de horas extras o de tiempo doble.

8.5 **Opción para un Turno de 4-diez:**

El Empleador puede, por opción propia, establecer, un primer y/o Segundo turno que consista de diez (10) horas de trabajo, excluyendo un periodo de almuerzo no pagado de media hora (½) por día, que constituirá una semana laboral regular de cuarenta (40) horas, siempre y cuando no entre en conflicto con leyes y regulaciones Federales y Estatales. El Empleador puede cambiar el horario de 5-ocho a 4-diez horas

o viceversa, sujeto a las limitaciones que le dará a la Unión por lo menos siete días (7) de calendario de notificación de dicho cambio y mantener dicho turno por lo menos por una (1) semana laboral. Todas las horas trabajadas en estos turnos se pagaran al salario básico de tiempo regular y las tazas de beneficios, tiempo extra será aplicable después de diez (10) horas. No se puede establecer un segundo turno de diez horas sin un primer turno de diez horas anterior. (Ver también el Artículo 16)

8.5.1 En caso que el trabajo se pare por cualquier razón fuera del control del Empleador, incluyendo días festivos así definidos por el Artículo 10, entonces el viernes puede, a la opción del Empleador, ser trabajado como día de repuesto voluntario (ningún empleado deberá ser despedido por reusarse a trabajar un día de repuesto)

8.6 Cierres en Fin de Semana:

Cuando un trabajo se comienza y terminado dentro del periodo de las 12:00 p.m. en Viernes por la noche y 8:00 a.m. el siguiente Lunes por la mañana, todo trabajo se realizara a tiempo y medio (1 ½) del salario aplicable regular.

8.7 En un proyecto donde se trabaje un día de repuesto, si a un (1) carpintero se le paga tiempo extra, todos los Carpinteros afectados se les pagara el salario de tiempo extra aplicable.

ARTICULO 9 PERIODOS DE ALMUERZO Y DE DESCANZO

9.1 No se les requerirá a los Empleados trabajar más de cinco (5) horas desde el principio del turno sin un descanso para el almuerzo de media (1/2) hora (no más de una <1> hora). Este periodo no comenzara antes de tres horas y

media (3 ½) después del comienzo del turno y no comenzara después de cinco (5) horas después de comienzo del turno. Si se requiere que trabajen después de este tiempo y se les niega tiempo para comer, se les deberá pagar al salario aplicable de tiempo extra hasta que se les permita comer sus alimentos. Si no se les permite comer su almuerzo, a los empleados se les pagara media hora (1/2) adicional de tiempo extra. Los empleados que se les requiera trabajar más de dos horas (2) después del final del turno regular se le deberá permitir por lo menos media hora (1/2) de periodo de almuerzo que se deberá de considerar como tiempo trabajado, y si no es practico que el empleado salga del lugar de trabajo, se le deberá de proveer un almuerzo por parte del Empleador.

9.2 El periodo de almuerzo del empleado puede ser alternado durante el periodo de tres horas y media (3 1/2) a cinco (5) horas del comienzo del turno para cubrir trabajo necesario de naturaleza continua.

9.3 Se le permitirá a los Empleados un periodo de descanso de no menos de 10 minutos, bajo el tiempo del Empleador, por cada cuatro horas (4) de tiempo trabajado. Periodos de descanso se deberán de programar lo más cerca posible al punto medio del periodo de trabajo. No se le requerirá a ningún Empleado el 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. Donde la naturaleza del trabajo permita a los empleados tomar periodos de descanso intermitentes equivalentes a diez minutos por cada 4 horas trabajadas, periodos de descanso programados no son requeridos. Un periodo de descanso significa parar deberes de trabajo, esfuerzos, o actividades para descanso personal y rejuvenecimiento.

Sera la responsabilidad de cada empleado el tomar sus periodos de descanso. Si un empleado no toma su periodo

de descanso, entonces el empleado deberá notificar a su supervisor y un periodo de descanso será proporcionado.

ARTICULO 10 DIAS FESTIVOS

10.1 Los siguientes siete (7) días constituirán en los días festivos reconocidos dentro de los términos de este Acuerdo. Si cualquiera de los días festivos siguientes caen en Domingo, entonces el Lunes será observado como el día festivo. Si cualquier día festivo cae en Sábado, el Viernes anterior será observado como el día festivo. El día festivo deberá ser el periodo de veinticuatro (24) horas comenzando con la hora de comienzo del turno de día en el día del día festivo.

Día de Año Nuevo

Día de Acción de Gracias

Día Conmemorativo (Memorial Day)

Viernes después del día de Acción de Gracias

Día de la Independencia

Navidad

Día del Trabajo

10.2 No se realizara trabajo el Día del Trabajo excepto si es para salvar vidas o propiedad.

ARTICULO 11 DIA DE PAGA

A. **Horario:** Se les pagara a los empleados por completo una vez por semana (en el mismo día), pero por ningún motivo se retendrán sus salarios por mas de cinco (5) días (Sabado, Domingo y Días Festivos excluidos). Si el día regular de paga

cae en un día Festivo, se les pagara a los empleados el ultimo día laboral regular antes del día festivo.

B. Métodos: Se utilizara una de las siguientes opciones de pago a elección del Empleador:

1. Por cheque negociable echo en banco local, pagado en el lugar de trabajo, o
2. Deposito directo a la cuenta bancaria del empleado
3. Por correo (por elección del empleado por escrito). Si pagado por correo, el cheque deberá ser marcado por el correo no mas tarde de la fecha del día de paga establecido.

C. Documentacion: El Empleador deberá de proporcionar a cada empleado a la hora del pago de salarios un reporte detallado enseniando la base de pago (por ejemplo: horas o días trabajados), tarifa o tarifas de pago, salarios netos, y todas las deducciones de ese periodo de paga. Además, el nombre, dirección y numero de teléfono del Empleador deberá ser indicado. A opción del empleador, documentación puede ser proporcionada por correo electrónico.

D. Ajustes: Ningún ajuste de disputa de pago se hará a menos que el trabajador o la Union hagan un reclamo por escrito al representante del Empleador, quince (15) días antes del periodo de pago en cuestión.

E. Penalidades: Si el pago no es echo de manera inmediata como lo indica el presente, entonces el empleado deberá ser compensado dos (2) horas de pago a la tasa salarial apropiada por cada periodo de veinticuatro (24) horas hasta que el pago sea realizado. En caso del pago por correo, la estampa del correo en el sobre servirá como la fecha de corte para cualquier penalidad. Dicho cheque deberá ser mandado por correo a una dirección escogida por el empleado. En caso de

deposito directo a la cuenta de banco del empleado, la fecha de los estados de cuenta del empleador de una Transferencia de Fondos Eléctronica (EFT) servirá como la fecha de corte para cualquier penalidad.

F. Fondos Insuficientes: En caso que un empleado reciba un cheque sin fondos (NSF), el pago se debe hacer por medio de giro postal o cheque certificado con ocho (8) horas de pago adicionales y o tarifas bancarias documentadas o cargos incurridos por el empleado como resultado del pago con un cheque sin fondos NSF, se le reembolsara al empleado afectado. Si es requerido, una carta con la explicación será enviada al banco del empleado y cualquier acreador que haya sido afectado. Si un empleado recibe un cheque sin fondos por una segunda vez en un periodo de cuatro (4) semanas, el cheque de reemplazo y cualquier pago subsecuente tendrá que ser por giro postal o cheque certificado.

G. Si un empleado es descansado fuera de horas regulares de la oficina, el pago se deberá realizar dentro de veinticuatro (24) horas (excepto Sábados, Domingos y Días Festivos). El pago, por elección del empleado, se hará por medio de la Local de Union o por correo regular.

SECCION 2. SEPARACION DE EMPLEO A MEDIO PERIODO DE PAGO

11.2 Se deberá de pagar por completo a un empleado cuando sea despedido durante horas laborales normales. Cuando se descanza o se despide a un empleado, el pago se realizara dentro de veinticuatro (24) horas (excepto Sábados, Domingos y Días Festivos). En caso que el pago no se haga dentro de las veinticuatro (24) horas (excepto Sábados, Domingos y Días Festivos), el/ella recibirá dos (2) horas de pago a la tasa salarial aplicable por cada periodo

de veinticuatro (24) horas después de eso hasta que dicho cheque sea mandado por correo a una dirección elegida por el empleado. El sello de correo en el sobre servirá como la fecha limite para cualquier penalidad.

11.3 **Despido por causa o Renuncia:** Los empleados que sean despedidos por causa o que renuncien se les debe pagar a mas tardar el periodo de paga regular siguiente.

ARTICULO 12 REPRESENTANTES DE LA UNION Y MAYORDOMOS DEL TRABAJO

12.1 Los Representantes de la Unión Autorizados y con Credenciales que tienen jurisdicción sobre el trabajo cubierto por este Acuerdo se le dará admisión a cualquier trabajo a cualquier hora con el propósito de investigar condiciones de trabajo; siempre y cuando, den notificación a la oficina o el superintendente del trabajo.

12.2.1 La Unión le deberá de entregar por escrito al Empleador los nombres de sus mayordomos del trabajo, cuando sea posible, y dichos cambios de Mayordomo del trabajo como pueden ocurrir de vez en cuando, y el Empleador deberá reconocer dicho mayordomo seleccionado por la Unión. Notificación Verbal del Mayordomo del Trabajo será aceptada cuando una notificación por escrito no es práctica.

12.2.2 Cada Mayordomo del trabajo deberá realizar trabajo para el Empleador en la misma medida de otros empleados; sin embargo, un Mayordomo de Trabajo podrá tomar el tiempo libre razonable de sus deberes regulares cuando un empleado (o grupo de empleados) desea emprender con el Mayordomo de Trabajo cualquier situación que se crea ser

una violación de este Acuerdo. En dichos casos, antes de dejar su lugar de trabajo, el Mayordomo del Trabajo deberá informar a su supervisor inmediato donde desea ir y deberá de asegurar su permiso para irse. El Mayordomo también tendrá que reportarse al supervisor cuando regrese.

12.2.3 Cuando se tenga que reducir la fuerza, si todas las consideraciones son iguales, el Mayordomo no será despedido a menos que sea por causa y tendrá que permanecer en el lugar de trabajo siempre y cuando hallan por lo menos cuatro (4) Carpinteros en el proyecto. Cuando se le tiene que despedir o descansar a un Mayordomo, se le notificara a la Unión cuarenta y ocho (48) horas antes de dicha acción. Se le proveerá al Mayordomo una cantidad de tiempo razonable para escribir su reporte una vez por semana.

12.2.4 Cada turno podrá tener un Mayordomo del Trabajo. No se le permitirá a ningún Mayordomo del Trabajo solicitar Membrecía en su organización o coleccionar ningún dinero de empleados en el trabajo durante horas de trabajo. Ningún Mayordomo del Trabajo será despedido por el Empleador por sus actividades de Unión.

12.2.5 Los Mayordomos no están autorizados para amenazar, dirigir u ocasionar un paro laboral o retraso.

ARTICULO 13 RESOLUCION DE DISPUTAS Y QUEJAS

13.1 Es mutuamente acordado que no habrán huelgas no autorizadas, cierres, u otros retrasos o cesaciones de trabajo por cualquiera de las partes por cuenta de diferencias laborales pendiente de la utilización de los procedimientos de resolución como se muestra en lo siguiente, siempre que

no se espere que los empleados cubiertos por este Acuerdo crucen por una línea de piquete autorizada.

13.2 **PASO 1:** En caso que surja una disputa en el trabajo y no sea satisfactoriamente resuelta en el lugar de trabajo entre el representante de la Unión involucrado y el Empleador, lo mismo deberá inmediatamente (no más tarde de cinco (5) días laborales), ser referido al Representante Autorizado de la Unión y el Empleador o su representante autorizado. Si no llegan a un acuerdo:

PASO 2: Deberán de referir el asunto a la Junta de Conciliaciones dentro de quince (15) días laborales en el cual la Junta deberá de constituir de dos (2) personas elegidas por cada parte, y si estas cuatro (4) personas no pueden llegar a un acuerdo dentro de siete (7) días después de que la disputa fue referida a ellos:

PASO 3: Un Comité de Arbitraje, que consista de un (1) representante de la compañía, un (1) representante de la Unión y un tercer miembro que será seleccionado por estos dos (2). En caso de que los dos (2) representantes asignados por las partes no puedan elegir al tercer miembro del Comité de Arbitraje dentro de diez (10) días, se les pedirá al Servicio de Conciliación Federal, Mediación Estatal o la Asociación de Arbitraje someter una lista de árbitros aprobados, uno que será seleccionado para actuar como un tercer miembro del Comité, de acuerdo con las reglas de la agencia que presente el panel.

13.3 Esta decisión será final y vinculante para las partes del presente. Cualquier decisión emitida estará dentro del alcance de este Acuerdo y no cambiara ninguno de sus términos o condiciones. Los árbitros deberán, en su decisión, especificar si la decisión es o no retroactiva y la fecha efectiva de la misma.

13.4 Si una de las partes no selecciona a su representante para arbitrar una disputa sobre esta sección dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha en que se solicitó el arbitraje, la disputa se ajustará a favor de la parte reclamante.

13.5 Cualquier gasto mutuo incurrido en el proceso de arbitraje será asumido por igual por el Empleador y la Unión.

13.6 También se entiende que el procedimiento de reclamo indicado arriba no será utilizado con el propósito de llegar a un acuerdo para reemplazar este Acuerdo.

13.7 Por acuerdo mutuo, los plazos mencionados en este artículo pueden ser eliminados o ampliados.

ARTICULO 14 DISPUTAS JURISDICCIONALES

14.1 Las partes acuerdan que no habrá cesación o interrupción del trabajo debido a disputas jurisdiccionales pendientes de una solución por los siguientes procedimientos detallados.

14.2 El Empleador que tiene la responsabilidad del desempeño e instalación tendrá que realizar una asignación específica del trabajo de la siguiente manera:

14.3 Cuando una decisión de registro se aplica al trabajo en disputa o cuando un acuerdo de registro entre las negociaciones en disputa se aplica al trabajo en disputa, el Empleador asignará el trabajo de conformidad con dicho acuerdo o decisión de registro. Decisiones de registros son aplicables a todos los oficios. Acuerdos de registros son aplicables solamente a las partes signatarias a dicho acuerdo.

Cuando no aplica ninguna decisión o acuerdo al trabajo, el Empleador asignara el trabajo en disputa de acuerdo con las prácticas prevalecientes en la localidad. La localidad con el propósito de determinar las prácticas prevalecientes serán definidas ordinariamente para significar la jurisdicción geográfica del Concilio de Oficios de Construcción y Edificación local en donde el proyecto está localizado.

14.4 Si el trabajo en disputa no puede ser satisfactoriamente resuelto entre la Local de Unión y el Empleador, el Local de Unión tendrá que someter de inmediato la disputa a la Unión Internacional que se tendrá que reunir con el Empleador para revisar el problema y resolver la disputa.

14.5 Será una violación de este Acuerdo por parte del Empleador o de la Unión si el Empleador o la Unión no obedece la decisión tomada bajo este procedimiento o por el árbitro o la decisión de registro.

14.6 La jurisdicción de oficio no es determinada ni otorgada por la clasificación y/o ámbito laboral que aparece en cualquier Acuerdo Laboral.

ARTICULO 15 SALUD, SEGURIDAD Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES

15.1.1 El Empleador deberá de cumplir con los Estándares de Seguridad para trabajo de construcción en el Estado de Washington y los Estándares de Seguridad mínimos y las Prácticas de la Industria de Construcción y Estándares Federales de Seguridad de Idaho requeridas por la ley en las áreas apropiadas afectadas por este Acuerdo. Este Acuerdo no pretende ni debe interpretarse como la creación, reconocimiento o imposición, en la Unión o sus agentes, de

obligaciones de derecho común en materia de seguridad. Todo capataz y capataz general deberán llevar consigo una tarjeta de primeros auxilios.

15.1.2 En caso de una lesión que requiera la hospitalización de un empleado, el Empleador deberá notificar al Mayordomo apropiado y a la Unión, de la lesión lo antes posible. Reportes industriales recibidos por el Empleador deberán ser firmados y procesados inmediatamente por el Empleador.

15.2.1 Agua potable limpia, fría y fresca, y vasos desechables se deben mantener cerca de los trabajadores todo el tiempo. Se proveerá hielo durante clima caliente a petición del Representante de la Unión.

15.2.2 Inodoros, urinarios o letrinas en condiciones limpias y sanitarias serán proporcionados en todos los trabajos de acuerdo a los requerimientos Estatales y Federales.

15.3.1 Para mejorar las condiciones de seguridad generales en el sitio de trabajo, el Empleador proporcionará objetos limpios y sanitarios de equipos de seguridad y requerirán que los empleados que utilicen dichos equipos, firmen una autorización que permita una deducción como un depósito en contra de la devolución del equipo.

15.3.2 Equipo de hule que no sea para el mal clima o para soldar o equipo de protección para quemar tal como cascos, goggles (lentes protectores), gafas, guantes para soldar de hule y chaquetas, etc., deberán ser proporcionados en todos los trabajos donde sean necesarios, en condiciones y tamaños adecuados a cada trabajador. Estos se deberán cobrar al trabajador el cual garantice su devolución, sin importar la condición. Serán cobrados al empleado en caso de destrucción interna.

15.4 MATERIALES PELIGROSOS:

Los Empleados acuerdan obedecer, donde aplique, las provisiones más estrictas de los siguientes reglamentos, ya que puedan pertenecer a un contrato particular:

- 1) Reglamentos Federales
- 2) Reglamentos Estatales
- 3) Reglamentos del DOE en áreas del Proyecto en particular.
- 4) Reglamentos de cualquier dueño de plantas de energía nuclear con el cual el contratista tiene un contrato de construcción.

Los Empleadores acuerdan planificar el trabajo para la distribución más equitativa de la exposición a la radiación/ materiales peligrosos entre los empleados, de acuerdo con la utilización eficiente de la mano de obra.

15.5 MATERIALES HAZ-MAT:

Cualquier persona trabajando en trabajos (tareas) de HAZMAT, donde una certificación de HAZMAT es requerida, deberá ser compensada con una prima, en adición a la clasificación bajo la cual la persona está trabajando, de la siguiente manera:

NIVEL D: + \$.25 POR HORA

Nota: Este es el nivel más bajo de protección. No se usa respirador y la protección de piel es mínima.

NIVEL C: + \$.50 POR HORA

Nota: Este nivel usa un respirador con purificador de aire o ropa de protección adicional.

NIVEL B: + \$.75 POR HORA

Nota: Usa la misma protección de respirador que el Nivel A. Línea de aire suministrada se proporciona junto con un “traje de baño” químico.

NIVEL A: + \$1.00 POR HORA

Nota: Este nivel utiliza un traje completamente encapsulado con un aparato de respiración autónomo o una línea de aire suministrada.

Donde se les requiere a los empleados usar lentes, la compañía deberá proveer los lentes enmascarados requeridos.

Se le pagara a los Empleados pago HAZ-MAT en incrementos de cuatro (4) y ocho (8) horas.

ARTICULO 16

APARICION – RESERVA Y LLAMADA DE REGRESO

16.1 En caso del cierre de trabajo por mal clima, el Empleador deberá ser diligente en notificar al empleado por teléfono u otros medios que sean prácticos. Un intento prudente de notificación exime al Empleador de su obligación bajo el Artículo 16.2.

16.2 A los empleados que no se les notifico que no se reportaran a trabajar por lo menos dos (2) horas antes a la hora de entrada regular de su turno, los cuales se reporten a trabajar deberán recibir:

**Dentro de la zona de radio de 15 millas:
Una (1) hora de paga por reportarse**

**Fuera de la zona de radio de 15 millas:
Dos (2) horas de paga por reportarse**

16.3 A los empleados que se les prevenga completar su turno dado a mal clima después del mínimo de una (1) hora serán pagados por el tiempo real que trabajaron y los beneficios aplicables.

16.4 A los empleados que se les prevenga completar su turno por causas diferentes al clima y equipo descompuesto recibirán el siguiente pago por haberse presentado a trabajar: En un turno de ocho (8) horas después del mínimo de una (1) o dos (2) horas un empleado que trabaje más de una (1) hora pero menos de dos (2) deberá recibir pago por dos (2) horas; un empleado que trabaje más de dos (2) horas pero menos de cuatro (4) deberá recibir pago por cuatro horas; un empleado que trabaje más de cuatro (4) horas deberá recibir pago por el tiempo realmente trabajado a la tarifa de paga regular y tarifas de tiempo extra más cualquier otro tipo de compensación aplicable. En turnos de diez (10) horas después del mínimo de una (1) hora o el mínimo de dos (2) horas un empleado que trabaje más de una (1) pero menos de cinco (5) horas deberá recibir cinco (5) horas de pago; un empleado que trabaje en exceso de cinco horas recibirá pago por el tiempo realmente trabajado.

16.5 Si un empleado se va por su cuenta, se le deberá pagar por el tiempo trabajado a la tarifa regular y de tiempo extra aplicable.

16.6 **LLAMADA DE EMERGENCIA:**

En caso que un empleado haya dejado el Proyecto y se le llame de regreso para realizar tiempo extra después de su turno, o en Sábado, Domingo o Días Festivos, se le pagara a dicho empleado un mínimo de cuatro (4) horas a la tarifa aplicable de tiempo extra, asignaciones aplicables y beneficios. Todo trabajo de llamada de regreso de más de cuatro (4) horas será

pagado por el tiempo realmente trabajado pero en ningún momento se le requerirá al empleado trabajar más de cinco (5) horas sin oportunidad de comer sus alimentos (la provisión de periodo de almuerzo aplicara – Artículo 9).

ARTICULO 17

OPORTUNIDADES DE EMPLEO EQUITATIVAS

17.1 Las partes de este Acuerdo reconocen y acuerdan cumplir con los requerimientos de las leyes Federales y Estatales, Órdenes Ejecutivas y otras reglas y reglamentos que rigen el empleo civil debido a la edad, raza, color, religión, sexo u origen nacional.

17.2 Las partes reconocen que el cumplimiento de los Empleadores con las especificaciones de proyectos es de suma importancia. Es mutuamente acordado, por lo tanto, por las partes de este Acuerdo que las provisiones de este Acuerdo serán interpretadas, aplicadas y ejecutadas de una manera que servirá para asegurar el cumplimiento de especificaciones de proyectos en cuanto a reclutamiento, entrenamiento, y contratación.

ARTICULO 18

CLAUSULA DE SALVACION

18.1 Si cualquier provisión de este Acuerdo o la aplicación de dicha provisión deberá, en cualquier acción gubernamental o de corte, ser considerada invalida, el resto de las provisiones y la aplicación no será afectada. Y provisto además, que las partes procedan inmediatamente a negociar una disposición valida y el Artículo 14 no aplicara a este Artículo.

18.2 El Empleador y la Unión podrán obtener Apéndices que cubran trabajo realizado en tierras Indígenas y bajo el control de los Concilios Tribales.

ARTICULO 19
PROYECTOS DE TRABAJO PÚBLICO
ESTADOS DE IDAHO Y WASHINGTON

Proyectos de Trabajo Público –
Acto Davis Bacon y Estatutos Relacionados

19.1 En caso que el Empleador ponga una oferta en un Proyecto Publico siendo otorgado por una entidad Federal, Estatal, de Condado, Ciudad u otra entidad pública que se realizara a una tasa salarial pre determinada y/o prevaleciente establecida en conformidad con las disposiciones de la Ley Davis-Bacon (Ley Publica 74-403 (8/30/35) enmendado 3/23/41 y 7/2/64 (40USC 276A enmendado)) o establecida por la Comisión Industrial de Washington en conformidad con las provisiones del Título 39 RCW (39.12) salarios prevalecientes en trabajos públicos - Estado de Washington, Salario Prevaleciente en Trabajos Públicos, la tasa salarial publicada incluyendo beneficios, establecida en dicha otorgación publica en efecto en el momento de la oferta deberá ser aplicable en las primeras veinticuatro (24) horas de la notificación inicial para proceder con el trabajo cubierto bajo el contrato del Empleador con el propietario. Después de una solicitud por escrito, el Empleador proporcionara una copia de la notificación a proceder al Representante del Concilio Regional. Las tarifas de contribución de beneficios serán aquellas establecidas en el Acuerdo Maestro en el momento de la oferta. No obstante lo anterior, los acuerdos de proyecto pueden ser mutuamente acordados para permitir el uso del salario predeterminado para la duración de un proyecto que exceda los veinticuatro (24) meses.

19.2 En caso de que las especificaciones incluyan una disposición de incremento cubriendo salarios, dicha cantidad se incluirá como un aumento al salario en la medida en que el Empleador pueda recuperarse en el reclamo de incremento.

19.3 El Empleador, cuando se le pida por escrito, proporcionara información precisa y confiable en papelería de la compañía que ayudara a la Unión a establecer los salarios correctos Davis-Bacon cuando se responda a la solicitud del DOL de datos salariales prevalecientes.

ARTICULO 20 CONDICIONES ESPECIALES

20.1 Ambas partes reconocen que pueden haber circunstancias atenuantes cuando es el interés mutuo de ambas partes el modificar los términos de este Acuerdo. En dicho caso, no será violación de este Acuerdo que las partes se junten y acuerden mutuamente el hacer dichas modificaciones para satisfacer una necesidad específica en un proyecto específico.

20.1.2 Para poder maximizar el efecto de esta provisión, se les requerirá a todos los oficios el actuar uniformemente. El contratista general deberá requerir a sus subcontratistas que cumplan con cualquier modificación concedida bajo esta provisión.

20.2 Cuando contratistas que no son parte de la Unión están presentes en una lista de ofertas o si negocian un trabajo, este Artículo se podrá implementar si así se requiere. Cuando no hay ofertas de unión en una lista de ofertas, la Unión requerirán a contratistas de la unión pongan una oferta cuando sea posible. Este Artículo será denegado cualquier contratista no signatario o cualquier contratista con doble asignación (double-breasted). Cualquier decisión concerniente a las Condiciones Especiales de este Acuerdo será final y vinculante para todas las partes.

ARTICULO 21

LISTAS DE OFICIO

21.1 La clasificación para empleados, tazas salariales, fechas efectivas, salud y seguridad, pensión, fondos de entrenamiento y otros beneficios, y otras consideraciones de empleo, será como provisto en las listas separadas adjuntas del mismo y hechos parte de este Acuerdo.

21.2 Un plan de retiro individual, tal como un 401K, 401A, o un programa de anualidad, podrá ser establecido por la Unión, con el consentimiento del Empleador en una base de empleado individual. Dicho programa no tendrá costo para el Empleador. Los participantes del plan serán responsables de todos los costos asociados con el plan.

ARTICULO 22

FECHAS DE EFECTIVIDAD Y DURACION

22.1 Este Acuerdo Principal Sucesivo entrara en vigencia según lo dispuesto en este Artículo cuando sea firmado por el AGC del Interior Noroeste y el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América.

22.2 Todos los trabajadores cubiertos por este Acuerdo serán clasificados y pagados de acuerdo con las clasificaciones y tazas salariales como se establece en las Listas adjuntas en este, y por el presente echo parte de este Acuerdo, y ninguna otra clasificación o tazas salariales serán reconocidas a menos que este Acuerdo sea modificado como se provee en las Listas de este Acuerdo.

22.3 Este Acuerdo enmendado entrara en vigencia en todos los trabajos el 1ro de Junio del 2016 y permanecerá en

plena vigencia hasta el 31 de Mayo del 2019 y de año en año a partir de ese momento, a menos que la Unión o el Empleador notifiquen por escrito a la otra parte.

22.4 Excepto por acuerdo mutuo por escrito, la terminación de este Acuerdo o cualquier contrato anual efectuado por renovación automática, deberá, a la exclusión de todos otros métodos ser perfeccionado por notificación por escrito “Notificación de Terminación” no más tarde de noventa (90) días ni más de ciento veinte (120) días antes de la fecha de expiración, con lo cual el contrato, en su fecha de vencimiento, terminara. La terminación efectiva elimina la renovación automática. Las partes comenzaran las negociaciones dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción de cualquier notificación.

22.5 Cualquier “Notificación de Apertura” o “Notificación de Terminación” dada dentro de noventa (90) días de cualquier fecha de vencimiento será absolutamente nula e ineficaz para todos los propósitos.

ARTICULO 23

POLIZA DE ABUSO DE SUSTANCIAS

23.1 La Labor y Gerencia se comprometen a proporcionar a los empleados un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. El objetivo es proteger la salud y la seguridad de los empleados, promover un lugar de trabajo productivo y proteger la reputación de Labor y Gerencia y los empleados.

Consistente con esas metas, el Empleador prohíbe el uso, fabricación, posesión, distribución o venta, en sus sitios de empleo, de drogas, parafernalia de drogas o alcohol. Se puede instituir un programa de análisis de orina, en conformidad con el Programa de Abuso de Sustancias, con el consentimiento

mutuo de Labor y Gerencia, cuyo consentimiento no se debe negar irrazonablemente, para supervisar el cumplimiento de esta política.

El Programa de Abuso de Sustancias está contenido en un apéndice separado a este Acuerdo de Colección Colectiva, pero no es parte de este Acuerdo y las modificaciones a este Programa de Abuso de Sustancias, por acuerdo mutuo de un Empleado y la Unión, no constituirá un cambio a este Acuerdo. El acuerdo mutuo no será irrazonablemente retenido.

ARTICULO 24 COMITE LABOR Y GERENCIA

24.1 Un Comité de Labor y Gerencia deberá ser establecido para reunirse trimestralmente para discutir asuntos del contrato y asuntos que mejoren la industria.

ARTICULO 25 REGRESO A TRABAJO CON TRABAJO LIGERO

25.1 Es acordado que el Empleador puede regresar a un empleado lesionado a estatus de trabajo ligero cuando sea permitido por el doctor del empleado. Cuando dicho trabajo ligero es disponible, las funciones de trabajo ligero deberán ser de acuerdo con las restricciones subrayadas por el doctor del empleado. En ningún momento el salario del empleado será menos del salario base, al tiempo de la lesión, por horas trabajadas. Además, se le proporcionara al Empleado un paquete completo de beneficios, según el acuerdo de negociación colectiva, más allá de la remuneración total. Si se le tiene que descansar al empleado trabajando trabajo ligero, dado a que no hay trabajo disponible, el empleador no afectara negativamente su habilidad de continuar a recibir

beneficios de tiempo perdido por parte del Seguro Industrial de la División Laboral e Industrias (incluyendo empleadores asegurados individualmente), siempre y cuando sigan siendo medicamente elegibles.

**ACUERDO CON FECHA DE
1ro DE JUNIO, 2019 AL 31 DE MAYO, 2022**

INLAND NORTHWEST AGC
(a chapter of the Associated
General Contractors of America, Inc.)



Clancy Welsh, Chairman
Negotiating Committee



Cheryl Stewart
Executive Director

**PACIFIC NORTHWEST REGIONAL
COUNCIL OF CARPENTERS**



Mario Martínez
Contract Administrator



Daniel Hutchins
Contract Administrator

LISTA A-I

SECCION 1. Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo deberán ser clasificados y pagados de acuerdo con la clasificación, escala, y condiciones especiales expuestas en las siguientes tablas.

SALARIOS EFECTIVOS

	6/1/2019	6/1/2020	6/1/2021
Carpintero General	\$30.49	\$31.91	\$33.41
Conductor de Martinetes, Carpintero de Puentes 7 Muelles	\$31.69	\$33.17	\$34.72
Carpinteros de Construcción Pesada	\$35.47	\$37.12	\$38.87
Conductores de Martinetes en Proyectos de Construcción Pesad	\$36.66	\$38.37	\$40.17
Buzos	Vea la Lista A-III (Pagina 51)		
Mecánicos Industriales y Erectores de Maquinaria	Vea la Lista A-IV (Pagina 63)		

BENEFICIOS EFECTIVOS

	6/1/2019	6/1/2020	6/1/2021
Salud y seguridad	\$6.20	\$6.40	\$6.65
Retiro	\$8.43	\$8.68	\$8.88
401K	\$1.60	\$1.60	\$1.60
Aprendizaje**	\$0.65	\$0.68	\$0.71
Deducción de Vacaciones	\$0.00	\$0.25	\$0.50

**La Contribución de Aprendizaje es de 1.4% del paquete total del Carpintero General (Salario + Salud y Bienestar + Pensión)

CAPATAZ/CAPATAZ GENERAL EN TODAS LAS CLASIFICACIONES:

CAPATAZ deberá recibir un 7% por hora sobre el salario de la clasificación más alta de carpintero maestro que trabaja bajo de él.

CAPATAZ GENERAL se le pagara un 14% por hora sobre el salario de la clasificación más alta del carpintero maestro que trabajo bajo de él.

PRIMA DE TURNO ESPECIAL:

Taza salarial básica +\$2.00/hora

Requisitos de Entrenamiento

Todos los miembros despachados después del 1ro de Diciembre del 2019 se les requerirá poseer una tarjeta de OSHA 10 o 30 y se tendrán que asegurar que permanezca vigente mientras estén empleados por un empleador Signatario a este Acuerdo.

Efectivo el 1ro de Junio del 2020 todos los miembros despachados se les requerirá completar un entrenamiento de 8 horas dentro de los doce meses precedentes y poseer una tarjeta de Primeros Auxilios y se tendrán que asegurar que permanezca vigente mientras estén empleados por empleadores Signatarios a este Acuerdo.

Efectivo el 1ro de Junio del 2021 todos los miembros despachados se les requerirán completar un entrenamiento de 8 horas dentro de los doce meses precedentes y poseer una tarjeta de la UBC de protección contra caídas y se tendrán que asegurar que permanezca vigente mientras estén empleados por empleadores Signatarios a este Acuerdo.

Si las clasificaciones no previstas en este documento se involucran, tales clasificaciones y las tasas salariales para la misma serán negociadas por el Empleador y la Unión.

Cualquier Carpintero, Mecánico Industrial y Erector de Maquinaria, o Conductor de Martinetes cubierto por este Acuerdo será supervisado por un Capataz/Capataz General de su oficio respectivo, cuando uno sea empleado.

TASAS DE APRENDIZAJE PARA TODAS LAS CLASIFICACIONES

Primer Periodo	650 – 1,000 horas – 60%
Segundo Periodo	650 - 1,000 horas – 65%
Tercer Periodo	650 – 1,000 horas – 70%
Cuarto Periodo	650 – 1,000 horas – 75%
Quinto Periodo	650 – 1,000 horas – 80%
Sexto Periodo	650 – 1,000 horas – 85%
Séptimo Periodo	650 – 1,000 horas – 90%
Octavo Periodo	650 – 1,000 horas – 95%

*No se pagara la contribución de Pensión para aprendices durante su 1er periodo,

LA CLASIFICACION DE CARPINTERO GENERAL DEBERA INCLUIR PERO NO LIMITARSE A LO SIGUIENTE:

1. Mechero-Soldador
2. Aparejador (Rigger) y Señalador
3. Insuladores (de todo tipo), Acústicos, Tabla Roca y Estructuras de Metal, Paneles de Metal y Particiones
4. Instaladores de Piso, Lijado, Terminador y Césped Astro
5. Carpintero de diseño
6. Constructor de Formas
7. Constructor de Armaduras Ásperas (Rough Frammer)

8. Termino Interior o Exterior; incluyendo puertas, ventanas y marcos de puertas
9. Afilador de Sierras (Sawfiler)
10. Tejado (Shingler) (de madera, composición) Solar, Fibra de vidrio, Aluminio o Metal
11. Especialista de Instrumentos Ópticos
12. Montaje y Desmontaje de Andamios
13. Portador de Sierra Inmóvil
14. Aplicador Latiguero de Cable, Madera y Metal

LA CLASIFICACION DE CONDUCTOR DE MARTINETES, CARPINTERO DE PUENTES Y MUELLES INCLUIRA PERO NO SE LIMITARA A LO SIGUIETE:

Vea "Aclaración Adjunta" con fecha del 13 de Mayo de 1955 incluido en este Acuerdo en la version de Inglés.

LA CLASIFICACION DE CARPINTERO DE CONSTRUCCION PESADA INCLUIRA PERO NO SE LIMITARA A LO SIGUIENTE:

Algunos de los tipos de proyectos o instalaciones donde se realizara este trabajo incluyen Construcción, reparación, alteraciones o adiciones a la producción/fabricación de plantas industriales tales como refinerías de petróleo, plantas de fabricación de productos químicos, plantas de procesamiento, fábricas de papel, planta de fabricación de zapatos de frenos, plantas de fabricación de fibra de carbón, molinos de minería (procesamiento de minerales), fundiciones, refractarios, centrales hidroeléctricas, plantas nucleares, plantas de generación de vapor (carbón y otros combustibles), plantas de energía, construcción de reactores atómicos, silos misiles y antimisiles que tienen un valor total de construcción del proyecto para el contratista signatario en el momento de la oferta de más de \$1,000,000.

LA CLASIFICACION DE MECANICOS INDUSTRIALES Y ERECTORES DE MAQUINARIA INCLUIRA PERO NO SE LIMITARA A LO SIGUIENTE:

1. Aparejador (Rigger)
2. Soldador
3. Mechero
4. Instrumento Óptico
5. Operador de Herramientas Eléctricas
6. Alineamiento Preciso
7. Erección de Maquinaria
8. Alineación de Caja (Roto)
9. Mecánica de Vapor, Gas y Turbinas Hidráulicas
10. Mecánica de Refinación

(A) DEDUCCIONES DE CUOTAS-CHECK OFF DE UNION:

De acuerdo con términos de una autorización individual y voluntaria por escrito de cuotas (check off) de membrecía o deducciones en forma de permiso por las provisiones de la Sección 302(c) de la Ley de Gerencia Laboral, así emendada, el empleador acuerda deducir como cuotas de trabajo o deducciones una cantidad del salario una vez por semana, la cual ha sido autorizada por la membrecía. Las cuotas de trabajo o deducciones las cuales son deducidas serán pagadas mensualmente el quinceavo (15) día del mes después del mes del cual son deducidas.

La cantidad de cuotas de unión es de 4% de la tasa salarial por hora imponible convertida a centavos por hora, por todas las horas trabajadas. Los capataces carpinteros, capataz general, o superintendente se les cobrara usando la tasa salarial de un carpintero maestro.

PUNTOS DE DESPACHO Y CENTROS DE ZONA

El despacho y compensación (donde es aplicable) se computará desde la localidad del proyecto hasta el punto más cercano de despacho o la residencia del empleado, el que este más cercano.

DESPACHO Y COMPENSACION DE ZONA DE PAGO TODAS LAS CLASIFICACIONES

Es acordado y entendido que mientras se esté viajando del trabajo y hacia el trabajo los empleados no están dentro del curso y oficio de su empleo, y la relación de Empleador-empleado no comienza hasta que la tasa salarial aplicable comience, o como se manda legalmente.

- 1) Los Empleados que califican para pago de zona se les pagara por horas trabajadas. Al igual, los empleados que califican para pago por presentarse a trabajar también calificaran para las mismas horas por presentarse a trabaja.
- 2) Zonas para pago de zona serán establecidas “mientras el curvo vuela” de los puntos de despacho listados en el siguiente.
- 3) Dentro de sesenta (60) millas del punto apropiado de despacho, no se le requerirá al Empleador el pagar pago de zona así subrayada si el Empleador provee transporte diario adecuado, cubierto y seguro y viaje redondo para el empleado. Si el Empleador provee transporte, se le considerara al empleado estar bajo la dirección del Empleador dentro de su oficio de empleo y el empleado será considerado estar bajo la cobertura de las leyes del Seguro Industrial Estatal de Idaho y Washington.

- 4) En caso que un empleado sin culpa alguna, a petición del empleador, realice más de un (1) viaje al trabajo dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas, se le reembolsara al empleado las asignaciones aplicables sobre la base del total de viajes al trabajo.

ZONA DE PAGO TODAS LAS CLACIFICACIONES

MILLAS DE ZONA: 0 - 45 Millas	GRATIS
45 - 100 Millas	\$4.00 por hora
101 Millas y Más	\$6.00 por hora

PUNTOS DE DESPACHO

KENNEWICK (515 N Neel St Suite B 101) o la Oficina Postal Principal de la residencia establecida del empleado para el área del Acuerdo. (509) 737-1849

SPOKANE (127 E Augusta Ste 103) o la Oficina Postal Principal de la residencia establecida del empleado para el área del Acuerdo. - (509) 326-0900

WENATCHEE (27 N. Chelan) o la Oficina Postal Principal de la residencia establecida del empleado para el área del Acuerdo. - (509) 662-7653

COEUR D' ALENE (1839 N. Government Way-Suite 102) o la Oficina Postal Principal de la residencia establecida del empleado para el área del Acuerdo. - (208) 765-4575

MOSCOW (306 N. Jackson) o la Oficina Postal Principal de la residencia establecida del empleado para el área del Acuerdo. (208) 882-2508

LISTA A-II

CRITERIO DE CALIFICACION DEL FIDEICOMISARIO

Para poder calificar como un fideicomisario de gerencia en cualquier Junta de Fideicomisarios aquí después de ser designado, un Fiduciario de Gerencia deberá ser un empleador signatario, o un empleado del contratista signatario de tiempo completo que no sea parte de la unidad de negociación, o un oficial regular del empleador, el cual contribuye al Fondo Fiduciario correspondiente, o un miembro del personal de tiempo completo de una asociación de empleadores signatarios.

FIDEICOMISOS

SECCION 1. Salud y Seguridad

Es acordado por las partes del presente que todos los empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán contribuir una cantidad listada en la Lista "A-1" del presente por cada hora de trabajo compensable de Carpinteros empleados por Empleadores cubiertos por este Acuerdo, los cuales sus contribuciones se deberán hacer al Fondo Fiduciario de Salud y Seguridad de Carpinteros-Empleadores del Oeste de Washington. Los detalles del Plan de Salud y Seguridad establecidos por este Fondo Fiduciario y por este Fondo Fiduciario mismo deberá de seguir siendo controlado y administrado por la Junta Conjunta de Fiduciarios compuesta por representación equitativa de labor y gerencia los cuales son signatarios al Acuerdo Fiduciario del Fondo Fiduciario mencionado. Cada Fiduciario escogido por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fiduciario de Gerencia deberá ser un ejecutivo asalariado o funcionario de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de Empleadores, en nombre de sus empleadores miembros.

SECCION 2. **Provisiones de Retiro**

Es acordado por las partes del presente que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo deberán contribuir una cantidad listada en la Lista "A-1" del presente por cada hora de trabajo compensable de Carpinteros empleados por Empleadores cubiertos por este Acuerdo a un Fondo de Retiro conocido como el "Fondo Fiduciario de Retiro de Carpinteros-Empleadores de Washington-Idaho". Dichos pagos se realizarán mensualmente el día 15 del mes siguiente al que se realicen las contribuciones y se depositarán en un banco o bancos de acuerdo con los negociados Acuerdos Fiduciarios con fecha del 20 de Julio de 1965, entre el Capítulo del Interior Noroeste de la Asociación General de Contratistas de América y el Concilio de Carpinteros del Estado de Washington, Concilios del Distrito y las Locales de Unión signatarias de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América y sus miembros individuales. Los empleadores signatarios acuerdan obedecer los términos y condiciones del Acuerdo Fiduciario y cualquier enmienda adoptada en el presente o en el futuro. El Acuerdo Fiduciario, según enmendado, se incorpora por referencia y forma parte de este Acuerdo.

SECCION 3. **401(k) Provisiones de Retiro**

Además de las tasas salariales listadas en las Listas adjuntas en el presente, los Empleadores pagaran a un Fondo de Retiro 401 (k) conocido como el "Fondo de Retiro de Carpinteros del Este de Washington y Norte de Idaho" (el cual patrocina al Plan de Retiro 401 (k) del Este de Washington y Norte de Idaho) a partir del 1 de Junio del 2012 la suma de una contribución por el empleador no selectiva así listada en la Lista "A-1" por cada hora compensable de todos los empleados cubiertos por este acuerdo. Dicho pago se

realizaran mensualmente a más tardar el 15 de cada mes siguiente al que se realicen las contribuciones y se depositara en un banco o bancos delegados de acuerdo con el Acuerdo Fiduciario negociado con fecha del 2 de Enero del 2002 entre la Asociación General de Contratistas del Interior Noroeste, Inc. Y el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico y sus miembros individuales. Los empleadores signatarios acuerdan obedecer los términos y condiciones del Acuerdo Fiduciario y cualquier enmienda adoptada en el presente o en el futuro. El Acuerdo Fiduciario, según enmendado, se incorpora por referencia y forma parte de este Acuerdo.

Además, para cualquier empleado que elija tener contribuciones electivas diferidas de impuestos deducidas de su compensación por remisión al Plan de Retiro de Carpinteros 401 (k) del Este de Washington Norte de Idaho, los empleadores signatarios acuerdan remitir dichas contribuciones electivas por parte del empleado mensualmente antes del día 15 del mes siguiente al mes en que el empleado haya tenido las contribuciones deducidas de su compensación, de acuerdo con el Acuerdo Fiduciario mencionado anteriormente.

SECCION 4. **Apredizajey y Entrenamiento**

Es acordado que todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán contribuir una suma como es listada en la Lista "A-1" en el presente por cada hora compensable de Carpinteros, incluyendo empleados de supervisión siempre y cuando sean cubiertos por ese Acuerdo. Dicha contribución se hará al Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento de Carpinteros-Empleadores de Washington-Idaho de la manera según establecida en el Acuerdo del Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Aprendizaje y Entrenamiento establecido por este

Fondo de Fideicomiso y este Fideicomiso mismo continuara a ser controlado y administrado por la Junta Conjunta de Fideicomisarios compuesta por representación equitativa de labor y gerencia los cuales son signatarios del Acuerdo de Fideicomiso del mencionado Fondo de Fideicomiso. Cada Fideicomisario asignado por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo u oficial asalariado de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de Empleadores, por parte de sus miembros empleadores.

NOTA: Diez centavos (\$.10) comprometidos con el Fondo Nacional de Aprendizaje/Salud y Seguridad de la UBC.

SECCION 5. Fondo de Apoyo de la Industria Non-ERISA para el Fondo de Aprendizaje y Entrenamiento de Carpinteros-Empleados

Las partes de este Acuerdo se reuniran en una fecha futura, una vez que este fondo este establecido, para negociar los terminos.

~~Históricamente los fondos fiduciarios de aprendizaje conjunto proporcionaban graduación y otros programas relacionados al reconocimiento de aprendice/empleado y oportunidades en la industria que desde entonces se consideran por el Departamento de Labor como inapropiados o ilegales bajo ERISA. Desde su auditoria del DOL, el CEATT ha renunciado o 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 asesor legal del CEATT, se explica que~~

un "Comité de Cooperación de Labor-Gerencia" puede ser establecido "para financiar iniciativas de labor-gerencia las cuales mejoran la industria." Además, establece que no es una forma legal específica que el LMCC debe tomar, aunque los fondos fiduciarios son los más comunes:

Un comité adjunto de labor-gerencia u otra entidad igualmente representada podrá ser establecida para operar el LMCC en cualquier forma que tome. El comité determinará el plan operacional de la distribución de entrenamiento así estipulada bajo el CBA actual. Es decir, no habrá un nuevo requisito de financiación, 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 en \$0.006 por hora laboral hasta las primeras 10 millones de horas laborales en un año de calendario. Esa tasa rendirá \$60,000 por año. Los fondos no utilizados pueden acumularse con el tiempo, por lo que se debe definir un monto máximo. Si se alcanza el límite, no se dirigirán fondos nuevos a la cuenta de LMCC (es decir, las contribuciones volverían al fondo ERISA). Estos montos se revisarán de vez en cuando para garantizar que satisfacen las necesidades del LMCC.

El CEATT propone que entidades actuales de negociación colectiva hagan provisiones por un LMCC como esta aproximadamente delineado en esta y como se describe más detalladamente en la nota legal adjunta:

SECCION 6. **Vacaciones**

Es acordado que todos los empleados cubiertos por este acuerdo restaran una suma como se detalla en la Lista "A-I" por cada hora compensable del cheque de nómina de cada empleado (después de impuestos) y lo pagara a un Fondo de Vacaciones como está establecido en el presente. (Nota: Estas cantidades serán deducidas (después de impuestos) de las tarifas que se muestran en la Lista A-I.) Dichas contribuciones se harán al Fideicomiso de Vacaciones de Carpinteros del Oeste de Washington de la manera indicada en este Acuerdo Fiduciario de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Vacaciones establecidas por este Fondo Fiduciario y este Fondo Fiduciario mismo deberán continuar siendo controlado y administrado por una Junta de Fideicomisarios compuesta de representación equivalente de labor y gerencia los cuales son signatarios al Acuerdo Fiduciario del mencionado Fondo Fiduciario. Cada Fideicomisario designado por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo u oficial asalariado de un Empleador signatario, o un empleado de una Asociación de Empleadores, por parte de sus miembros empleadores.

SECCION 7. En caso de que un Empleador no haga las contribuciones monetarias en conformidad con las Secciones 1 - 6 de este Artículo, la Unión puede tomar cualquier acción económica necesaria para asegurar el cobro apropiado de estas contribuciones.

SECCION 8. **Falta de Pago de Contribuciones**

Penalidades severas por delincuencia serán proporcionadas en el Acuerdo de Fideicomiso.

LISTA “B”
PROCEDIMIENTOS DE LA SALA DE
CONTRATACIONES DE CARPINTEROS

SECCION 1.

- A. El PNWRCC mantendrá un centro de contrataciones centralizada para la derivación de miembros a contratistas signatarios. Los contratistas deberán enviar una hoja de contratación al departamento de despacho con los detalles requeridos al correo electrónico o número de fax proporcionados en la forma. Las reglas y procedimientos actuales de el centro de contrataciones y la hoja de contrataciones se publicaran como referencia en la siguiente página web: (<https://www.nwcarpenters.org/for-partners/dispatch-call-out-sheets/>).
- B. Para ser elegible para despacho, los miembros deben de estar en buenas condiciones con sus cuotas o con un atraso menor a menos que las leyes federales/ estatales reemplacen este requisito. Un miembro con un atraso menor en sus cuotas deberá ponerse en buenas condiciones dentro de los 10 dias después de ser despachado o dicho miembro será removido del trabajo.

**El término “Carpintero” cubre todas las clasificaciones
en el Acuerdo Maestro**

=REQUISITOS DE LA LISTA DE FUERA DE TRABAJO=

SECCION 2.

A. EMPLEO DE TRABAJADORES MÁS GRANDES.

Labor y Gerencia acuerdan mejorar oportunidades de trabajo para trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, y acuerdan operar en una forma no discriminatoria en cuanto a contratación y eliminación en los lugares de trabajo cubiertos por este Acuerdo.

SECCION 3.

- A. Cuando un empleado es referido a un trabajo por parte de la Unión, dicha referencia debe ser de realizada de manera no discriminatoria, sin ser afectada por su membresía o por no tener membresía, actividades de unión pasadas o presentes, o edad, sexo, raza, fe, color u origen nacional.
- B. También es entendido que todos los carpinteros de la unión empleados por el Empleador deberán mantener su membresía con sus cuotas mensuales al corriente y/o sus evaluaciones pagadas en su Local de Unión o Concilio Regional.
- C. Si un empleado no paga sus cuotas de iniciación normales o cuotas como es requerido por este Acuerdo deberán, según lo requerido por la Unión por escrito, resultara en la terminación de dicho empleado.

LISTA "C" REGLAS DE TRABAJO DE CARPINTERO

1. **HERRAMIENTAS (Empleados):**

Todos los empleados deberán tener sus herramientas afiladas y en buenas condiciones antes de ir a cualquier trabajo. El afilamiento de herramientas deberá ser la responsabilidad del Empleador. Se le permitirá a los Empleados el tiempo para afilar sus sierras y sus herramientas, el Afilador de Sierras deberá de ser empleado en el trabajo, o se pueden llevar al taller de la Unión para afilar al costo del Empleador. Las herramientas que están siendo afiladas serán regresadas a la hora de salida o en un arreglo echo adecuadamente para regresar las herramientas.

2. **HERRAMIENTAS (Empleador):**

- a. El Empleador deberá, al principio del trabajo, proporcionar un lugar adecuado para que los empleados mantengan sus juegos de herramientas y el mismo deberá de tener un candado de seguridad para la protección durante no horas de trabajo. El Empleador mantendrá un seguro para proteger al empleado en contra de perdida de herramientas por fuego, inundación, robo por entrada forzada, o por daño de cualquier equipo del Empleador y ropa de trabajo perdida por fuego, inundación y entrada forzada. Los Empleadores requerirán una lista de herramientas y ropa de trabajo así almacenadas. Los empleados llenaran una lista de herramientas eh informaran al Empleador de cualquier herramienta adicional a medida que se agreguen o sustraídas de la lista, o el Empleador no será obligado a reemplazarlas si la perdida llega a ocurrir. Reemplazar la ropa se entenderá como ropa de trabajo y ropa de lluvia

solamente. Las herramientas y la ropa delineadas serán reemplazadas únicamente por herramientas y ropa comparables.

- b. El Empleador deberá, al principio del trabajo, amueblar cuartos de cambio cálidos, secos, de tamaño amplio equipados con calefacción para secar ropa y con bancos y mesas para usar durante el periodo de almuerzo. Al igual que deberá estar situado cerca del lugar de trabajo.
- c. Ningún Empleador requerirá y ningún empleado proporcionara en ningún trabajo, tránsito, equipo de mortaja, instrumentos ópticos, maquinaria pesada, sierras eléctricas, ensambladora de potencia, escalera, bastidor, banca, caja de ingletes, broca o llave de un tamaño mayor de 12" ajustable, soldadura o equipo protector contra quemaduras, o equipo similar. El equipo mencionado arriba deberá ser proporcionado por el Empleador.

3. **TRANSPORTE:**

Todo transporte proporcionado por el Empleador proporcionara la máxima protección contra la exposición a los elementos y el costo de dicho transporte correrá a cargo del Empleador. Ningún transporte será proporcionado en el lugar de trabajo durante las horas de trabajo por el empleado.

4. **CAPATAZ/CAPATAZ GENERAL:**

El Empleador será el único en juzgar la necesidad y el numero de y la responsabilidad de personal de supervisión y la Unión no deberá de interferir de ninguna manera con el desempeño del Capataz/Capataz General en realizar sus responsabilidades como sea dirigido por el Empleador. No

habrá restricciones en oficios para ser supervisados por el Capataz/Capataz General. Se le proporcionara transporte al Capataz a opción del Empleador.

APRENDIZAJE Y ENTRENAMIENTO

SECCION 1. Reconocer la necesidad de un suministro adecuado de carpinteros calificados, el contratista y la Unión acuerdan mutuamente el promover activamente, y participar en, programas de aprendizaje conjunto y de retención diseñados para satisfacer esta necesidad.

SECTION 2. Los programas que existen o están desarrollados para lograr este fin y que se financian total o parcialmente con los fondos derivados de este Acuerdo deberá:

- A. Ser administrado conjuntamente por la representación equitativa de Gerencia, según designado por el contratista, y labor según designado por la Unión.
- B. Cumplir con todas las regulaciones aplicables Estatales y Federales que lo rigen.
- C. Emitir certificación de logros a cada persona que complete satisfactoriamente los estándares uniformes de los programas según lo establecido por las partes de este Acuerdo.
- D. Predicar la entrada de un solicitante en el programa únicamente a partir de los resultados de los exámenes de colocación diseñados para reflejar el nivel mínimo de capacidad necesario para cumplir satisfactoriamente los requisitos de cualquier nivel dado.

El Aprendiz será removido del trabajo por causa justa por su Empleador al recibir una solicitud del comité correspondiente de aprendizaje y/o capacitación. También por falta de pago de cuotas o tarifas de iniciación.

E. El método de selección y despacho de aprendices será determinado por cada J.A.T.C. local y será parte de este Acuerdo.

F. El empleo de Aprendices deberá ser de acuerdo con las siguientes proporciones:

1) Cada Empleador PODRA emplear a un (1) Aprendiz por cada un (1) carpintero nivel maestro bajo su empleo.

2) Cada empleador DEBERA emplear a un (1) aprendiz cuando el empleador tiene a tres (3) trabajadores de nivel maestro bajo su empleo. Además de lo anterior, cada Empleador DEBERA emplear a un (1) Aprendiz adicional por cada cuatro (4) Carpinteros de nivel Maestros.

3) Los requisitos obligatorios anteriores no se deberán exceder al menos que sea acordado por medio de un Acuerdo de Negociación Colectiva.

4) En ningún momento se deberá de exceder el requisito obligatorio de (1) aprendiz por (1) trabajador de nivel maestro en un lugar de trabajo.

5) Los requisitos obligatorios anteriores para el empleo de aprendices estan sujetos a la disponibilidad de estos empleados.

- G. Proporcionar salarios de acuerdo con las Listas "A" adjuntas en el presente para las siguientes clasificaciones definidas:

APRENDIZ: Aquel que esta activamente enlistado en un Programa Adjunto Estatal o Federal Aprobado de Aprendizaje diseñado para proveer entrenamiento relacionado al salón de clases en el lugar de trabajo, suficiente para permitir a una persona cumplir con los estándares mínimos uniformes de un Carpintero Maestro Calificado.

- H. Cuando un Aprendiz es descansado o despedido por causa, se le proporcionara a la Unión una notificación previa de cuarenta y ocho (48) horas.
- I. Se le requerirá a todo Aprendiz el asistir a clases de entrenamiento relacionadas con su trabajo según el horario de la J.A.T.C. Los Aprendices Carpinteros y Conductores de Martinetes deberán tomar tiempo fuera del trabajo sin obtener pago por una (1) semana, aproximadamente una vez cada tres meses. Se le notificara con anticipación al Aprendiz de las fechas programadas y deberá de notificar al supervisor del trabajo de las fechas programadas para entrenamiento.
- J. Se acuerda que todos los contratistas continuaran manteniendo y respaldando el Entrenamiento de Aprendizaje en base a un solo oficio.

ACLARACION ADJUNTA

CARPINTERO Y CONDUCTOR DE MARTINETES

*(Para obtener la Aclaración completa,
favor de consular la versión en Inglés)*

LISTA A-III
ACUERDO DE BUZOS
(Apéndice del Acuerdo Maestro)

Todas las provisiones del cuerpo del Acuerdo y la Lista A, con excepción a la lista salarial y lista de aprendizaje será aplicable a la Lista de los Buzos.

ARTICULO I
AREA DE JURISDICCION

Este Acuerdo cubrirá el trabajo más específicamente definido de ahora en adelante dentro de la clasificación de buceo y localizado dentro del área del Este de Washington y Norte de Idaho, que el termino se entenderá como la porción del Estado de Washington que esta al Este del 120vo meridiano y la porción de Idaho que se encuentra al Norte de Grangeville.

Se entiende además que mediante la lista anterior, la jurisdicción de la Unión sobre el trabajo de buceo no se limita a esa área. Por el contrario, la Unión reclama jurisdicción sobre el buceo de ciertas áreas más allá de las cubiertas por este contacto, es decir, la parte de Idaho que esta al Sur de Grangeville y todo el Estado de Montana y Wyoming, y/o la mitad de la distancia más cercana a la Local de Conductores de Martinetes.

ARTICULO II
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 barcasas, etc., la reparación bajo agua, quitar, desmantelamiento demolición, quemado y soldadura en todas las operaciones de salvamiento marítimo; 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.

ARTICULO III DEFINICIONES

- 1. DPIC:**
Persona asignada a cargo (por las Regulaciones de OSHA).
- 2. TRIPULACION/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

incrementado para cumplir con la productividad y los requisitos de seguridad por parte del contratista.

3. **SUPERVISOR DE BUCEO:**

Un Supervisor de Buceo será agregado a la tripulación/equipo para cumplir con los requisitos del trabajo cuando sea necesario para operaciones de buceo con buzos múltiples o cuando se realicen operaciones de buceo profundo con gas. Un Supervisor de Buceo está a cargo y es responsable de todos los aspectos de la operación de buceo, supervisando a todo el personal de la tripulación/equipo de buceo. El Supervisor de Buceo siempre será el DPIC.

MAESTRO DE BUCEO:

Como es requerido por una Agencia.

4. **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 líquido, para trabajar en las presiones ambientales encontradas en este. Por propósitos de este Acuerdo, una persona que trabaje en una campana/vehículo sumergido de una atmósfera se considerará un Buzo.

5. **BUZO DE RESERVA:**

Un Buzo de Reserva es una persona que debe estar de servicio por cualquier día o parte de la misma, pero que no ha sido requerido para descender debajo de la superficie del agua o de cualquier medio líquido para someterse a presión en una cámara. Un Buzo de Reserva es también una persona, vestida en el lugar de buceo,

inmediatamente disponible para ayudar a un buzo en el agua por motivos de seguridad.

6. **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.

7. **ASISTENTE DE AYUDANTE:**

Un Asistente de Ayudante en un Ayudante extra disponible para ayudar al Ayudante regular del Buzo con el manejo de las herramientas, equipo y la manguera del buzo.

8. **OPERADOR DE COLECTOR MULTIPLE:**

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. **FSW:**

Pies de Agua de Mar o cabeza de presión estática equivalente.

ARTICULO IV ESCALA DE PAGA

Cualquier clasificación de Buceo, tripulación/equipo deberán recibir un mínimo de ocho (8) horas de paga a la tarifa regular de pago por cualquier día o parte del dicho trabajado.

A. Supervisor de Buceo:

Un Supervisor deberá recibir el mismo pago que el Buzo mientras bucea más \$1.50 por hora.

B. Maestro Buzo:

Un Maestro Buzo Maestro deberá recibir el 60% de la tarifa del Buzo Buceando más \$1.50 por hora. La tarifa de Buzo Maestro no incluye primas de profundidad o de lugares cerrados.

C. Taza Salarial Regular de Buzo:

El Buzo incluyendo un Buzo de Reserva el cual no es requerido que bucee deberá recibir la paga por hora de un Capataz Conductor de Martinetes más dos dólares (\$2) por hora.

D. Buzo Buceando:

La prima que se le paga a un Buzo por descender debajo de la superficie del agua. Esta cantidad deberá ser 2x (doble) de la taza regular por hora de un Buzo. Esta prima es usada para calcular la paga de tiempo extra.

E. Ayudante:

1. Un Ayudante deberá recibir la tarifa de la clasificación del Capataz Conductor de Martinetes más un dólar (\$1) por hora cuando se le requiere estar en servicio, independientemente de si se realiza o no el buceo.

2. El Ayudante recibirá una prima equivalente a dos (2) horas a la tarifa de tiempo regular por turno por vestir y/o desvestirse a un Buzo cuando el trabajo es realizado bajo condiciones hiperbáricas.

F. Ayudante Asistente:

El Ayudante Asistente debe recibir la tasa de la clasificación de un Conductor de Martinetes más un dólar (\$1) por hora.

G. Operador de Colector Múltiple:

1. Para los días en que no se realiza el buceo con gas mixto, un Operador de Colector Múltiple recibirá la escala de Capataz de Conductor de Martinetes más un dólar (\$1) por hora.

2. Para los días en que se realiza el buceo de gas mixto, un operador múltiple debe recibir la escala de Capataz de Conductor de Martinetes, más cinco dólares (\$5) por hora.

H. Casco/Vehículo/Operador Sumergible (no bajo presión), etc.:

Un casco atmosférico diseñado específicamente para trabajo de construcción (incluyendo los trajes Jim, etc.) y a los operadores sumergibles tripulados autopropulsados se les pagará la tarifa del Buzo por hora regular más las primas.

I. Operador ROV:

Tasa salarial la misma del Capataz Conductor de Martinetes más un dólar (\$1) por hora.

J. Ayudante/Técnico ROV:

Tasa salarial la misma del Conductor de Martinetes más un dólar (\$1) por hora.

K. Primas:

1. Primas de Profundidad:

Un Buzo al que se le requiere descender de la superficie deberá recibir el doble (2x) de la tasa salarial regular del buzo, para profundidades de 50 pies o mayores. Cuando es necesario que un buzo descienda de la superficie del agua a profundidades mayores de 50 pies, una prima de acuerdo a la siguiente lista se le deberá pagar, además de la tasa salarial regular de buceo como se menciona anteriormente:

<u>PROFUNDIDAD BAJO LA SUPERFICIE</u>	<u>CANTIDAD DE PRIMA</u>
<u>DEL AGUA (FFW)</u>	<u>POR PIE</u>
50 pies a 100 pies	\$2.00
101pies a 150 pies	\$3.00
151 pies a 220 pies	\$4.00
221 pies o más profundo	\$5.00

2. La profundidad real en FSW se utilizara para determinar la prima de profundidad.

3. Primas Salariales de Buceo en Lugares Cerrados:

a. Donde sea necesario que el Buzo entre a tubos o túneles, u otros lugares cerrados donde no hay ascenso vertical, una prima de según a la siguiente lista será pagada, además de la tasa salarial de Buceo por hora y cualquier paga de profundidad aplicable.

<u>DISTANCIA RECORRIDA DESDE</u>	<u>CANTIDAD DE PRIMA</u>
<u>LA ENTRADA</u>	<u>POR PIE</u>
0 ft. to 25 ft.	N/C
25 ft. to 300 ft.	\$1.00 per ft.

b. Cuando es necesario que un buzo entre cualquier tipo de tubo o túnel u otros lugares cerrados de más de 300 pies desde la entrada o menos de 48" de altura, la prima se determinara por acuerdo mutuo, entre el buzo y el Contratista, pero nunca menos de \$1.00 por pie.

c. Las primas deberán ser pagadas bajo la (a) o (b) arriba mencionadas, pero no se pagara bajo las dos. Estas son primas diarias/por turno y se determinaran desde el punto de entrada.

L. Primas de profundidad o de lugares cerrados serán a la tasa de tiempo regular además de la tasa base o de tiempo extra y no se utilizaran para calcular paga de tiempo extra.

M. MISCELANEO

a. Este Acuerdo no incluye ningún equipo o renta de equipo especial.

b. En todos los casos donde un buzo este trabajando, el empleador deberá proveer todas las herramientas submarinas del oficio necesarias para realizar dicho trabajo submarino con excepción de herramientas pequeñas, como llaves, martillos, etc. No habrá excepción para esta regla. Escalera de Buceo o plataforma de buceo, de acuerdo con las reglas de seguridad aplicables, serán disponibles en todo momento que el buzo este bajo el agua.

c. Se le pedirá a los empleados realizar cualquier combinación de trabajo dentro de la tripulación/equipo de Buceo, (con la excepción del Supervisor de buceo) siempre que se les este pagando a la tasa salarial más alta en la que él/ella haya estado trabajando para el turno.

d. OFERTAS EN TRABAJOS:

Se acuerda que no habrá buceo con contrato a menos que el contratista Buceador cumpla con todas las condiciones, propósitos e intenciones de este Apéndice y el Acuerdo Maestro.

e. El costo mínimo de certificados de casco requeridos serán pagados por el empleador para empleados que tengan por lo menos 750 horas trabajadas para ese empleador en el pasado año de calendario. Durante el proceso de certificación, cualquier reparación más allá del costo mínimo deberá ser pagado por el buzo.

ARTICULO V
REGLAS DE TRABAJO, HORARIOS DE COMIENZO,
TURNOS Y TIEMPO EXTRA

A menos que este específicamente especificado al contrario de este Apéndice, todos los términos y condiciones del Acuerdo Maestros de Carpinteros aplicara Buzos, Ayudantes y Asistentes de Ayudantes y será incorporado en este Apéndice.

ARTICULO VI
REGLAS DE TRABAJO DE SEGURIDAD Y SALUD

La Unión y los Contratistas reconocen que el trabajo en el que participan es altamente especializado y sumamente técnico y que, a menos que se empleen prácticas de seguridad continuas y efectivas, la posibilidad de accidentes de extrema gravedad para la vida, las extremidades y la propiedad siempre estará presente.

La seguridad debe tener la más alta prioridad en este Acuerdo.

- A. Todas las Reglas Federales y Estatales, Reglamentos, Ordenes y Decisiones serán vinculantes para el contratista individualmente y se aplicara en todo el trabajo cubierto por este Acuerdo. Ningún trabajador deberá de trabajar bajo condiciones insegura. Cada contratista será responsable de la ejecución y mantenimiento de dichas Reglas de Seguridad, Reglamentos, Estándares, Órdenes y Decisiones. Ni la Unión o Concilio Regional seran responsables de dicha implementación o mantenimiento.

Habrà una copia apropiada de las Reglas y Reglamentos en el lugar de trabajo y será disponible para todos los miembros del equipo de buceo.

- B. Cuando un Buzo este realizando trabajo de buceo bajo los términos y condiciones de este Acuerdo, se le deberá de ayudar por parte de un Ayudante el cual sea satisfactorio para el Buzo en cuestión.

ARTICULO X MAYORDOMO DEL EQUIPO DE BUCEO

El Mayordomo del Equipo de Buceo será determinado en cada trabajo por parte de la Unión. Todas las provisiones del Acuerdo Maestro Laboral relacionadas al Mayordomo del Trabajo serán aplicables.

ARTICULO XI CONTRATACIONES

1. Todos los despachos y permisos para los miembros de equipos de buceo serán despachados por el Departamento Central de despacho del PNWRCC para evitar la duplicación del orden y afectar el orden del procedimiento de contratación, el Contratista de Buceo

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 exclusiva no discriminatoria para llenar las requisiciones para el personal de la tripulación de buceo. El Contratista de Buceo acuerda dar preferencia al personal del área del Local.

2. Se le podrá llevar a los buzos directamente al lugar de trabajo con su despacho. Toda información pertinente tal como nombre, número de seguro social y el numero de local de unión y localidad se le proporcionara a la Unión antes de trabajar o no más tarde de 24 horas. El Contratista será el único juez de las habilidades del equipo de buceo.

ARTICULO XII PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE DISPUTAS/QUEJAS

Procedimiento de resolución de Disputas será conducido de manera provista en el Acuerdo Maestro Laboral de Carpinteros.

ARTICULO XIII CONDICIONES GEOGRAFICAS Y DE MERCADO

Las partes de este Acuerdo reconocen la necesidad de asegurar la posición competitiva de las partes dentro de la industria durante el término de este Acuerdo. Consistente con el reconocimiento, a pesar de cualquier otra disposición de este acuerdo, las partes del Acuerdo establecen un Comité compuesto de dos (2) representantes nombrados por la Unión de Carpinteros y dos (2) representantes nombrados por el

AGC del Interior Noroeste. El comité revisara las solicitudes de cambios en los términos y condiciones del Acuerdo Laboral que puedan ser necesarias para preservar las oportunidades laborales para los empleados y empleadores individuales cubiertos por este Acuerdo. El Comité está autorizado para aprobar los cambios que considere que beneficien a las partes del Acuerdo. Las partes de este Acuerdo trabajaran juntas para preservar las oportunidades de trabajo para los Empleadores y Empleados cubiertos por este Acuerdo.

El Comité se reunirá al menos una vez por trimestre e identificara y discutirá las áreas de preocupación para las partes involucrando asuntos que incluyen, pero no se limitan a, empleadores no signatarios, recuperación de trabajo privado, nueva tecnología, salarios vigentes, etc. Se notificara a todos los contratistas signatarios de cualquier modificación, cambio, etc.

LISTA A-IV
ACUERDO DE MECANICO INDUSTRIAL
(Apéndice del Acuerdo Maestro)

Todas la provisiones del cuerpo del Acuerdo serán aplicables a todo trabajo de Mecánico Industrial cubierto por este Acuerdo.

ARTICULO I
AREA DE JURISDICCION

Este Acuerdo cubrirá el trabajo más específicamente definido aquí dentro de la clasificación de Mecánico Industrial y ubicado dentro del área del Este de Washington y el Norte de Idaho, término que significa la porción del estado de Washington que esta al Este del 120vo meridiano y la porción de Idaho que esta al Norte de Grangeville

ARTICULO II
COVERTURA

Este Acuerdo cubrirá el trabajo del Oficio Tradicional de Mecánico Industrial que incluye, pero no se limita a: Desmantelamiento de maquinaria, el uso de martillos, llaves, barras de uña, y otras herramientas de mano. El movimiento de maquinaria y equipo, usando montacargas, diablillos, rollo, y camionetas. Ensamblar e instalar equipo, tal como ejes, bandas, y rieles de tranvía, usando herramientas de mano y herramientas eléctricas. La construcción de cimientos para maquinaria, usando herramientas de mano y materiales de construcción, tal como Madera, cemento, y acero. Alinear maquinaria y equipo, usando montacargas, gatos, herramientas de mano, escuadras, reglas, micrómetros, y nivel. Ensamblar maquinaria y tornillos, soldar, remache, o de otra manera fijarlas a cimientos u otras estructuras, usando

herramientas de mano y herramientas eléctricas. Tareas generales también incluyen, Soldar, Mecha, Instrumento Óptico, Operador de Herramientas Eléctricas, Alineación de Maquinaria de Precisión y de Eje, Erección de Maquinaria en General, Alineación de (Caja) de Perforación, instalación, reparación y desmantelamiento de turbinas de Vapor, Gas y turbinas hidráulicas.

ARTICULO III SALARIOS

Se le pagara a los Mecánicos Industriales de acuerdo al Acuerdo Maestro de Área del Oeste de Washington, todos pagos de beneficios aplicables se deberán de hacer a los siguientes Fondos de Fideicomiso.

ARTICULO IV BENEFICIOS

El Empleador también acuerda servir como Fideicomisario en cualquiera o todos los fideicomisos listados abajo cuando y si se requiere, y en dichos casos, el Empleador acuerda que el fideicomisario deberá ser un ejecutivo asalariado u oficial del Empleador signatario o de la Asociación de Empleador. El fideicomisario de la unión deberá de ser empleado por y representar miembros de la unión. También es entendido que si un fideicomisario no cumple con los criterios, debe ser reemplazado dentro de treinta (30) días por el proceso de selección de las partes respectivas, Labor/Gerencia.

SECCION 1. Salud y Seguridad

Las partes acuerdan que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo contribuirán con una suma tal como se enumera en la Lista "A" en este documento por cada hora

hombre indemnizable de Carpinteros empleados por los Empleadores cubiertos por este Acuerdo, cuya contribución se hará al Fondo Fiduciario de Salud y Seguridad del Oeste de Washington de Carpinteros-Empleadores en la forma establecida en el Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fondo Fiduciario. Los detalles del Plan de Salud y Seguridad establecidos por el Fondo de Fideicomiso mismo seguirán siendo controlados y administrados por una Junta Adjunta de Fideicomisarios compuesta de representación equitativa de labor y gerencia los cuales son signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del Fondo Fiduciario antes mencionado. Cada Fiduciario designado por la unión deberá ser un miembro de la unión y empleado por al unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de Empleadores, por parte de sus miembros empleadores.

SECCION 2. Retiro

PROVISION DE RETIRO

Las partes acuerdan que todos los empleadores cubiertos por este Acuerdo contribuirán con una suma como se enumera en la Lista "A-1" en este documento por cada hora compensable de Carpinteros empleados por Empleadores cubiertos por este Acuerdo a un Fondo de Retiro conocido como "Fondo de Retiro de Carpinteros-Empleadores de Washington-Idaho-Montana". Dichos pagos serán hechos mensualmente el o antes del 15vo día del mes siguiente al que se realicen las contribuciones y deberán ser depositadas en un banco o bancos asignados de acuerdo con el Acuerdo de Fideicomiso negociado fechado el 20 de Julio de 1965, entre el Capítulo del Noroeste Interior de la Asociación General de Contratistas de América y el Concilio de Carpinteros del Estado de Washington, Concilios de Distrito y Locales de Unión signatarias de la Hermandad Unida de Carpinteros

y Ebanistas de América y sus miembros individuales del mismo. Los empleados signatarios acuerdan cumplir con todos los términos y condiciones del Acuerdo de Fideicomiso y cualquier enmienda adoptada en el presente o en el futuro. El Acuerdo de Fideicomiso, según enmendado, se incorpora por referencia y forma parte de este Acuerdo.

PROVISION DE RETIRO 401(k)

Además de las tarifas salariales enumeradas en las Listas adjuntas, los Empleadores pagaran en un Fondo de Retiro 401 (k) conocido como el “Fondo de Retiro de Carpinteros del Este de Washington-Norte de Idaho” (el cual patrocina al Plan de Retiro 401 (k) del Este de Washington-Norte de Idaho) con vigencia a partir del 1ro de Junio del 2012, una contribución no electiva del empleador, una suma como se indica en la Lista “A-1” por hora compensable para todos los empleados cubiertos por este acuerdo. Dichos pagos se harán mensualmente el o antes del 15 de cada mes siguiente al que se realicen las contribuciones, y se depositaran en un banco o bancos asignados de acuerdo con el Acuerdo de Fideicomiso negociado con fecha del 2 de Enero del 2002 entre la Asociación General de Contratistas del Noroeste Interior, Inc. y el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacifico y sus miembros individuales. Los empleadores signatarios acuerdan cumplir con todos los términos y condiciones del Acuerdo de Fideicomiso y cualquier enmienda adoptada en el presente o en el futuro. El Acuerdo de Fideicomiso, según enmendado, se incorpora por referencia y forma parte de este Acuerdo.

Además, para cualquier empleado que elija tener contribuciones electivas diferidas de impuestos deducidas de su compensación por remisión al Plan de Retiro 401 (k) de Carpinteros del Este de Washington-Norte de Idaho, los empleadores signatarios acuerdan remitir dichas

contribuciones electivas por parte de los empleados mensualmente en o antes del 15vo día del mes siguiente al mes en que el empleado haya tenido las contribuciones deducidas de su compensación, en conformidad con el Acuerdo de Fideicomiso mencionado anteriormente.

SECCION 3. Vacaciones

Es acordado que todo Empleador cubierto por este Acuerdo deberá sustraer una suma la cual esta listada en la Lista "A" del presente por cada hora compensable del pago neto del cheque de nómina de cada empleado (después de impuestos) y deberá pagar esta suma a un Fondo de Vacaciones como se establece en este documento. (Nota: Estas sumas serán deducciones (después de impuestos) de las tarifas que se muestran en la Lista A.) Dicha contribución se hará al Fideicomiso de Vacaciones de Carpinteros del Oeste de Washington en la manera establecida en este Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Vacaciones establecidos por este Fondo de Fideicomiso y este Fondo de Fideicomiso mismo deberá continuar siendo controlado y administrado por la Junta Conjunta de Fideicomisarios compuesta de una representación equitativa de labor y gerencia los cuales son signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del mencionado Fondo de Fideicomiso. Cada Fideicomisario elegido por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia será un ejecutivo u oficial asalariado de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de Empleadores, por parte de sus empleadores miembros.

SECCION 4. Aprendizaje y Entrenamiento

Es acordado que todo Empleador cubierto por este Acuerdo deberá contribuir una suma la cual esta listada en la Lista

“A” del presente, por cada hora compensable de trabajo de Carpinteros, incluyendo a empleados de supervisión siempre y cuando sean cubiertos por este Acuerdo. Dicha contribución será echa al Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento de Carpinteros-Empleadores de Washington-Idaho en la manera establecida en el Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Aprendizaje y Entrenamiento establecidos por este Fondo de Fideicomiso y este Fondo de Fideicomiso mismo deberá continuar siendo controlado y administrado por la Junta Conjunta de Fideicomisarios compuesta por una representación equitativa de labor y gerencia que sean signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del anteriormente mencionado Fondo de Fideicomiso. Cada Fideicomisario elegido por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia será un ejecutivo u oficial asalariado de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de Empleadores, por parte de sus empleadores miembros.

SECCION 5. Falta de Pago de Contribuciones

En caso que un Empleador no pague sus contribuciones monetarias en conformidad con este Acuerdo, la Unión es libre de tomar cualquier acción económica que vea necesaria en contra de dicho Empleador y dichas acciones no serán consideradas una violación de este Acuerdo.

SECCION 6. Información sobre el Acuerdo de Fideicomiso

Se entiende que la Unión, Empleadores individuales, y Asociaciones de Empleadores signatarios son partes principales del Acuerdo de Fideicomiso de Salud y Seguridad, Retiro, Vacaciones y de Aprendizaje y tienen, por lo tanto,

derecho a la información completa sobre las acciones de los Fideicomisarios y el funcionamiento del Fideicomiso.

SECCION 7. En lo que se relaciona a los Fondos Fiduciarios de Beneficios; si el Artículo 6 no se implementa dentro de los noventa (90) días posteriores a la finalización de un Proyecto, se renunciara al Artículo 6.

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

SECCION 9. **Partes Ligadas**

Se entiende además que los Empleadores, que son partes de este Acuerdo, estarán sujetos a los términos y disposiciones 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. **Unión de Fideicomisos**

Las partes acuerdan dar autoridad a los Fideicomisarios para efectuar cualquier unión que crean apropiada.

SECCION 11. **Beneficios de Compañeros Domésticos**

Las partes acuerdan que si el establecimiento de Beneficios de Compañeros Domésticos está en el mejor interés de los

participantes en el Fondo Fiduciario, los Fiduciarios del Fondo Fiduciario deberá acelerar el proceso de establecimiento de Beneficios de Compañeros Domésticos.