

NWCCA

Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste

MEMORANDÚM

PARA: Miembros Carpinteros Empleados en la Industria de Paredes y Cielos
DEPARTE: De La Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste
REFERENTE: Propuesta Oferta del Contrato
FECHA: 12 de Julio del 2010

Después de dos meses de negociaciones entre la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste y el Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste, hemos llegado al punto de ofrecerle una oferta a usted, los Miembros, para un voto final. La Unión nos a dado la oportunidad de mandarle esta nota a cada uno de ustedes para ayudar a explicar nuestra posición en lo propuesto y porque creemos que debe ser aprobado. Sinceramente apreciamos esta oportunidad y esperamos que cada uno de ustedes vote a favor de la propuesta. Las razones son las siguientes:

Como ya deben de estar enterados, estamos pasando por uno de los peores tiempos económicos que cualquiera de nosotros podemos recordar en la Industria de Construcción. El trabajo en la Industria esta 40% mas bajo de los niveles normales y esto se refleja en el alto aumento de número de Carpinteros en la lista de trabajo. Como Empleadores, estamos luchando para encontrar proyectos y trabajo para nuestros empleados y eso significa reducir los costos y el hacer nuestras compañías más competitivas en este severo mercado. Esta situación económica durara algún tiempo. Ninguno de nosotros cree que sea algo temporal, por lo cual nos tomara algunos años para recuperarnos a un estado económico mas normal. Por consiguiente, hemos preparado una propuesta que esperamos proteja a empleados' trabajos y proporcione a los empleadores de la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste con oportunidades para obtener mas trabajo en el mercado.

La clave de los cambios económicos en la propuesta son los siguientes:

1. Salarios. Lo propuesto congelaría el salario por dos años, idéntico a lo que se voto y fue ratificado por la membrecía de los Carpinteros, Albañiles de Cemento y los Ingenieros Operadores con el AGC en nuestra región. Esta propuesta también incluye un aumento de \$1.32 por hora al paquete total el tercer año al cual creemos refleja la posibilidad de alguna mejoría en la Industria en el año 2012.

2. Horas de Trabajo y Tiempo Extra; Pago de Viaje y Subsistencia. Lo propuesto modifica el lenguaje del contrato actual para adoptar las mismas provisiones del Acuerdo Maestro del AGC para Carpinteros y Contratistas Generales. Lo propuesto hace a los empleadores de la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste competitivos con esos empleadores de tabla de yeso *drywall* que acaban de firmar el Acuerdo del AGC para los Carpinteros y Contratistas Generales en consecuencia suministrando mas horas de trabajo y trabajo para miembros empleados por el NWCCA. También ayuda a estandarizar estas reglas de trabajo por toda la industria para empleados carpinteros. Creemos firmemente que esto ayudara a ambos la Unión y a los empleadores a la larga.

3. Suplemento de Trabajo Privado. Lo propuesto incluye un Suplemento para Trabajos Privados el que permite a trabajos pequeños de \$500,000 o menos por proyecto ser trabajados a 85% del precio de salario. Lo propuesto es idéntico al programa adoptado el año pasado por los empleadores en Oregón y el Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste. Es un intento para hacer el camino en un área del mercado donde miembros del NWCCA no han tenido éxito. Para empleados que actualmente no están trabajando, deberá ayudar a proveer trabajo adicional y permitirnos a recuperar algo del mercado el cual hemos perdido a la competición no-unión. Es una pieza esencial del paquete necesario para ayudar a nuestra Industria levantarse de pie nuevamente y recuperar algo del mercado que hemos perdido en los últimos dos años, mientras nuestra industria continua sufriendo bajo la presión de la competición no-unión.

Hay otros cambios de lenguaje en lo propuesto, pero casi todos son realmente pequeños. La Unión le suministrara la información específica acerca de esos cambios. El paquete económico descrito anterior es justo para ambos. Mantiene los precios actuales para carpinteros durante los siguientes dos años mientras tratamos de recuperarnos, y procura un aumento en el tercer año cuando se espera que comience la mejoría. También iguala a los empleadores del NWCCA con el resto de la Industria con respecto a las horas de trabajo, tiempo extra y las reglas y pólizas de tiempo y paga de viaje. Como mencionado anteriormente, es una propuesta desarrollada que fue lograda después de mas de dos meses de negociaciones y fue lo mas lejos que los empleadores llegaron a lograr un compromiso justo en los asuntos pendientes. El Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste nos ha dicho que está en manos de los miembros el decidir cual camino tomar en lo propuesto. Le pedimos que vote a favor de lo propuesto y apoye nuestra Industria mientras luchamos en estos tiempos de economía dificultosa.

Si tiene alguna pregunta acerca de esta nota, por favor contacte a su empleador individual.

Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste

ASOCIACION DE CONTRATISTAS DE PAREDES Y CIELOS DEL NOROESTE

PROPUESTA FINAL

PARA EL

CONCILIO REGIONAL DE CARPINTEROS DEL PACIFICO NOROESTE

8 de Julio, 2010

ARTICULO 2 DESCRIPCION DE TRABAJO

Adherir Nuevo lenguaje y realzar las siguientes descripciones:

2.01 (h) Acústico y la edificación de aislamiento de cualquier clase o método de instalación o aplicación.

2.01 (j) La construcción y el desmantelamiento, **la carga y descarga**, de todo andamio requerido para desempeñar todo ámbito de trabajo en el Artículo 2.

ARTICULO 5 FECHA VIGENTE Y DURACION

Este seria un nuevo Acuerdo de Tres años:

Este Acuerdo deberá ser efectivo el **1 de Junio, 2010**, y se mantendrá en vigor completo y en efecto hasta el **31 de Mayo, 2013**, y se renovará automáticamente de año en año después de eso; con tal que, no obstante, cualquier parte que desee cambios o modificaciones del Acuerdo dará al otro parte un aviso por escrito de intención de terminar no menos de (60) sesenta días, no más de (90) noventa días, antes de la fecha de vencimiento de este Acuerdo. Tal aviso de cualquier determinación hecha conforme a lo indicado aquí no afectará de ninguna manera el Acuerdo durante el saldo del año contratado. Ambos partes acuerdan que las negociaciones sobre las propuestas modificaciones empezarán no más de treinta días (30) después del recibo de notificación.

ARTICLE 7 BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS

Adherir una clasificación mas para el Plan de Pensión 401 A:

7.02.1 CONTRIBUCIONES SUPLEMENTALES. Deberá haber **cinco (5)** clasificaciones de empleados según los términos de este Acuerdo para determinar la elegibilidad de las contribuciones suplementales al Plan Individual de la Cuenta (que serán Contribuciones Suplementales completamente concedidas). La clasificación se basa sobre el tipo de trabajo en la industria y logro de niveles y experiencia y categoría avanzada. Los términos y las condiciones aplicables de este Acuerdo serán aplicados de acuerdo con la clasificación lograda. Se adhiere una Lista de Clasificaciones (objeto exhibido 1) para establecer clasificaciones y el costo de pago a las Contribuciones Suplementales.

7.02.2 Clase IV: deberá consistir de empleados con señoría que han logrado el nivel de obrero maestro journeyman con al menos tres (3) años de señoría en la industria según los términos del Acuerdo de Negociación Colectivo.

7.05 FUSION DE FIDEICOMISOS

Los cambios de Lenguaje propuesto reconocen el estado actual de la fusión y fijan una nueva fecha de implementación para fusiones adicionales.

Los Empleadores y el Concilio Regional acuerdan que el fondo de inversión de bienestar y salud que cubren a carpinteros empleados en el Oeste y Centro de Washington (Carpenters Health and Security Trust of Western Washington), ~~Eastern Washington, Idaho, Montana, and Wyoming (Washington Idaho Carpenters Health and Security Fund)~~ y Oregón y el Sudoeste de Washington (Fideicomiso de Carpinteros-Empleadores de Salud y Bienestar de Oregón-Washington) deberán unirse. Con el final, que los Empleadores y el Concilio Regional acuerden a enmendar el Acuerdo del Fondo de Inversión para El Fideicomiso de Salud y Bienestar de Carpinteros del Oeste de Washington y autoricen a la Junta de Administración unirlos ~~con cualquiera de los dos Fideicomisos.~~

Sujeto solamente a la determinación de los Fideicomisarios que una fusión violaría obligaciones fiduciarias o de ERISA, los Empleadores y el Concilio Regional autorizan y piden a los Fideicomisarios, en su capacidad administrativa, a negociar e implementar la fusión haciendo todos los esfuerzos razonables para implementar la fusión para el **12/31/2012**.

ARTICULO 9 RESOLUCION DE DISPUTAS Y QUEJAS

Adherir el lenguaje que se acordó previamente:

9.02 Paso Dos: El conflicto será enviado a una Comisión de Conciliación dentro de quince (15) días laborales a partir de la fecha de la resolución procurada en el Paso Uno. **La Comisión se reunirá en menos de quince (15) días laborales de la fecha que el asunto fue enviado a ellos.** Esta Comisión deberá consistir de dos (2) personas que no tengan ninguna implicación directa con el conflicto, designadas por cada partido. Si se alcanza una decisión, la decisión de la Comisión será final y vinculante para todos los partidos y empleados afectados. Si estas cuatro (4) personas no pueden alcanzar una decisión mayoritaria dentro de siete (7) días laborales después de que el conflicto se haya presentado, el asunto puede proceder al Paso Tres si es avanzada por el partido con la queja en **menos de quince (15) días laborales de esa fecha.**

ARTICULO 10 CONTRATACION

Adherir nueva sección:

10.03.2 El Empleador acuerda en notificar a la Unión por medios de fax o e-mail de el número de empleados representados y sus nombres, que estuvieron empleados durante el mes.

10.04 CONTINUIDAD DE EDUCACION

Eliminar el lenguaje antiguo 10.04, 10.04.1, 10.04.2, 10.04.3 and 10.04.4:

~~**10.04** Labor y Gerencia están comprometidas a continuar el entrenamiento de Obreros Maestros y el proceso de aprendizaje de por vida. Un Comité de Labor/Gerencia consistiendo de no más de tres (3) Miembros designado por la Unión y tres Miembros designados por la Asociación de Contratistas de Pared y Cielos del Noroeste deberá reunirse en base trimestral para supervisar, mejorar y desarrollar si lo es necesario, los programas de entrenamiento de Maestros trabajadores así como la utilización de eso. Algunos ejemplos de estos serían, pero no estarían limitados a, Seguridad y Salud, nuevas técnicas y materiales, técnicas de producción y ergonomía. Áreas de enfoque inmediato quizás fueran certificación para uso de andamios, primeros auxilios/CPR, C STOP, o equivalente a actualizar al trabajador Maestro. Los esfuerzos del comité trabajarían en conjunto con el JATC y el Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje de Carpinteros Empleadores de Washington Idaho. La educación continua del empleado quizás llegue a ser un requisito para participar en aumentos futuros de sueldo.~~

~~**10.04.1** La unión y el Empleador reconocen la importancia de la educación de miembros/empleados en la retención de habilidad profesional de cada trabajador individual. Por consiguiente, se acuerda que cada Maestro Carpintero obtendrá por lo menos dieciséis (16) horas de Educación Continua del JATC, el Departamento de Paredes y Cielos del Noroeste, entrenamiento profesional específico/especial o cursos tomados de una institución educativa acreditada para la industria de construcción. Entrenamiento de organizaciones de aprendizaje que no participan con la Unión de los Carpinteros no serán reconocidas. Si llega a surgir la cuestión de materia apropiada deberá ser enviada al JATC para resolución.~~

Efectiva y después del primero de julio de 2005, Maestros Carpinteros registrados para envió de trabajo con la unión que:

- ~~1. Han obtenido un mínimo de dieciséis (16) horas de Educación Continua en el transcurso de doce (12) meses o~~
- ~~2. Han sido empleados en el oficio por un mínimo de mil doscientas (1200) horas por año en cada uno de los tres (3) años pasados, deberán ser elegible para envió de trabajo adelante de los Carpinteros Maestros que no hayan cumplido por lo menos una de las materias mencionados antes.~~

~~**10.04.2** De acuerdo con la Sección 10.04.1, el Empleador puede devolver a la Oficina de la Unión que emplea a cualquier Carpintero Maestro que ha exhibido habilidades inadecuadas y que no ha obtenido dieciséis (16) horas de Educación Continua cualquiera de las habilidades referidas abajo, a condición de que el contrato de tal empleado este envuelto en la actividad en cuestión por el Empleador a la hora de descanso. Cuando haya vuelto a la Oficina de la Unión, el Empleador debe enviar un aviso por escrito a la Unión, el Centro de Entrenamiento de aprendizaje del los LADS, y la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste señalando las deficiencias del empleado. La acción del Empleador está conforme al procedimiento de quejas. Para proteger contra la posibilidad de la discriminación de empleo intencional o inadvertido, el Empleador hará un esfuerzo razonable de no divulgar nombres de las personas que reciben el aviso a cualquier contratista. Las consecuencias del recibo de un aviso(s) de las deficiencias serán limitadas solamente a ésas proporcionadas por Sección 10.04.3.~~

- Las habilidades del planeamiento:
 - Leer los planos
 - Diseño del trabajo
- Habilidad Técnica Pared de yeso*
 - El andamio de metal: paredes (estructural, soporte de no carga, cielos, soffito)
 - Instalación de yeso *gypsum* en todas las estructuras
- Habilidades Técnicas—Acústicas*
 - Rejilla e instalación del azulejo
- Habilidades De Herramienta
 - Herramientas del láser
 - Herramientas operadas de pólvora (*Hilti, etc.*)
- Habilidades de seguridad
 - Primeros Auxilios/CPR
 - Certificación de usuario de andamio
 - Certificación de la elevación de hombre y de boom
- *La habilidad de tabla de yeso o acústico se requiere pero no en ambas

~~10.04.3 El Empleador deberá notificar a la Unión de cualquier Carpintero Maestro que haya sido devuelto a la oficina de Unión por tres (3) o mas Empleadores dentro de un año del calendario por falta de competencia listadas y tal carpintero maestro no recibirá despacho preferente hasta que el carpintero obtenga las 16 horas requeridas de Educación continua como descrita en las Secciones 10.04.1.~~

~~10.04.4 Este Artículo no deberá ser incluido impedir a ningún empleado en buscar empleo como descrito en 10.01.~~

Adherir el lenguaje nuevo de entrenamiento requerido anualmente

10.04 EDUCACION CONTINUA

Labor y Gerencia están comprometidas a continuar el entrenamiento de Carpinteros Maestros Journeyman y el proceso de aprendizaje de por vida. Como tal, lo siguiente deberá ser aplicado:

Cada Maestro Carpintero Journeyman comenzando el 1 de Junio, 2011, deberá ser requerido tomar Educación Continua anualmente. Entrenamiento pre-aprobado será suministrado por los Fideicomisos de Entrenamiento afiliados con la UBC. Programas de entrenamiento fuera de la UBC no serán automáticamente reconocidos. Los siguientes requerimientos deberán ser satisfechos:

1. **Un Carpintero Maestro Journeyman deberá mantener tarjetas de calificaciones actuales en cada uno de lo siguiente.**

- A. First Aid/CPR – (actualmente 8 horas, la tarjeta caduca después de 2 años)
 - B. OSHA 10 o OSHA 30 – (actualmente 10 o 30 horas No caduca)
 - C. Scaffold User – (actualmente 8 horas, la tarjeta caduca después de 4 años)
 - D. Powder Actuated Tools – (actualmente 8 horas No caduca)
2. Mínimo de una (1) clase de habilidad (ocho horas mínimas) directamente relacionada con la Descripción de Trabajo en el Artículo 2 de este Acuerdo deberá tomarse anualmente.

El tiempo de plazo para satisfacer el requerimiento anual para el año siguiente deberá ser entre el 1 de Mayo al 30 de Abril. El entrenamiento deberá ser tomado antes del 1 de Mayo, 2012 para elegibilidad el 1 de Junio, 2012 y para el 1 de Mayo para elegibilidad el 1 de Junio de cada año después. Todos los Carpinteros Maestros *Journeyman* que hayan cumplido su compromiso de Educación Continua requerida deberán reportarse con la Unión para despacho durante el mes de Mayo cada año.

Maestros Carpinteros deberán cumplir su obligación de Educación Continua anualmente para ser elegibles de cualquier aumento de salario para el 1 de Junio. Si no han cumplido sus requerimientos recibirán el precio de salario caducado hasta el tiempo que cumplan los requerimientos para recibir el aumento.

Sobre confirmación por escrito del programa de entrenamiento aplicable del cumplimiento del Carpintero Maestro *Journeyman* requerido de Educación Continua antes de la fecha de plazo del 1 de Mayo, el Maestro Carpintero afectado será despachado al salario completo de Carpintero Maestro *Journeyman* comenzando el primer día del mes después de haber completado el requerimiento.

10.04.1 El Empleador no proporcionara un aumento de salario a los Carpinteros Maestros *Journeymen* sin haber cumplido su obligación de Educación Continua y han sido despachados al precio de salario correcto.

10.04.2 El Empleador puede rescindir al fondo de entrenamiento cada mes una cantidad adicional igual al aumento de salario deducido por hora de cada Carpintero Maestro *Journeyman* no elegible ese mes para su aumento de salario.

10.04.3 Un Comité de Labor – Gerencia que consiste de no más de cuatro (4) miembros designados por la Unión y cuatro (4) miembros designados por la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste deberán reunirse en base trimestral para vigilar el programa de entrenamiento de Obreros Maestros y el uso de aquello.

El Comité de Labor – Gerencia tendrá la autoridad para resolver todos los asuntos concerniendo al Programa mandatorio de Educación Continua.

Carpinteros Maestros *Journeymen* pueden tomar entrenamiento a través de la Asociación de Paredes y Cielos del Noroeste, el Departamento de Paredes y Cielos del Noroeste, entrenamiento

especifico/especial de profesionales o cursos tomados de una institución educativa acreditada para la industria de construcción pero deberá informar a la Unión acerca del entrenamiento obtenido a final de recibir reconocimiento para la Educación Continua requerida. Si llega a surgir la cuestión de materia apropiada deberá ser enviada al Comité de Labor-Gerencia para resolución.

ARTICULO 11 HORAS DE TRABAJO, TURNOS Y DÍAS FESTIVOS

Eliminar lo antiguo 11.01, 11.01.1, 11.02, 11.02.1, 11.02.2, 11.02.3, 11.03, 11.04 y 11.05

~~**11.01** Ocho (8) horas de trabajo continuo (excluyendo la hora del almuerzo según el Artículo 11, Sección 8) deberá constituir como un día de trabajo; cinco días constituirán una semana de trabajo. Lunes a Viernes. Excepto como esta anotado en la sección 4 de este artículo. En caso de que el trabajo pare debido a condiciones de clima, u otras condiciones fuera del control del Empleador entre Lunes a Viernes, entonces el sábado, con previa notificación a la Unión, puede ser trabajado voluntariamente para reponer el día a salario de tiempo regular.~~

~~**11.01.1** Si un turno de tarde o noche no es establecido por un mínimo de tres (3) días consecutivos y un empleado que esta de otra forma dispuesto y hábil para trabajar no esta disponible para trabajar ese turno debido a un cambio en el horario, a ese empleado se le deberán pagar 4 horas de tiempo regular según la sección 12.04.~~

~~**11.02** DIFERENCIA DE TURNOS~~

~~11.02.1 Turno de día—Las horas regulares de trabajo en el turno del día serán de ocho (8) horas de empleo continuo (excluyendo la hora del almuerzo según 11.08) con una hora de entrada de antes de las 10:00am pero no mas temprano de 4:00am.~~

~~11.02.2 Turno de Tarde—Las horas regulares de trabajo en el turno de la tarde deben ser siete y media (7—½) horas de empleo continuo (excluyendo la hora del almuerzo según 11.08) con una hora de entrada de antes de la 6:00 PM pero no mas temprano de la 10:00 AM y debe ser pagado por ocho (8) horas de salario de tiempo regular.~~

~~11.02.3 Turno de Noche—las horas regulares de trabajo de turnos de noche deben consistir de siete (7) horas de empleo continuo (excluyendo la hora del almuerzo según 11.08) con una hora de entrada antes de la 4:00 AM pero no mas temprano de la 6:00 PM y debe ser pagado por ocho (8) horas de salario de tiempo regular.~~

~~11.3 Las primeras dos (2) horas trabajadas mas allá de los turnos establecidos en 11.02, 11.04, y 11.05 deberán ser pagados a tiempo y medio (1—½) del salario regular por hora. Las primeras ocho horas trabajadas en todos los turnos que empiezan en sábado (excepto como provisto en 11.01) deberán ser pagadas a tiempo y medio (1—½) del salario regular por hora. Todo otro trabajo realizado, y todos los turnos que empiecen en domingo y días festivos reconocidos deberán ser pagados al doble (2) tiempo del salario por hora regular.~~

4/10 Cuatro turnos de diez (10) horas al sueldo de tiempo regular con hora de entrada antes de la 10:00-AM pero no mas temprano de 4:00 AM puede ser establecida de Lunes a Jueves o Martes a Viernes con un periodo de descanso de quince (15) minutos después de ocho (8) horas de trabajo. El periodo de descanso se considerará como tiempo trabajado para propósito de calcular la jornada trabajada. Los días de trabajo serán consecutivos. Todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas al día o cuarenta (40) horas a la semana tendrá que compensarse al valor de sobre tiempo. Dependiendo en la selección de turno, ya sea el Lunes o el Viernes se compensará a tiempo y medio (1½) por las primeras ocho (8) horas y doble tiempo de allí en adelante.

Un turno de Tarde de 4/10 con una hora de entrada de antes de las 6:00pm pero no mas temprano de las 10:00am puede ser establecido a nueve y media (9 ½) horas de empleo continuo (excluyendo la hora del almuerzo según 11.08) y debe ser pagado a diez (10) horas de salario de tiempo regular.

Un turno de Noche de 4/10 con una hora de entrada de antes de las 4:00am pero no mas temprano de las 6:00pm puede ser establecido a nueve (9) horas de empleo continuo (excluyendo la hora del almuerzo según 11.08) y debe ser pagado a diez (10) horas de salario de tiempo regular.

11.4. Trabajos en edificios con inquilinos/existentes Un horario individual en un edificio con inquilinos existente (TI) que empieza fuera de las horas regulares del turno de día de Lunes a Viernes (con aviso anterior a la Unión) deberá consistir de ocho horas de empleo continuo (excluyendo el periodo del almuerzo según 11.08) y deberán ser pagadas a ocho (8) horas al precio de salario regular mas un sobresueldo como registrado en la Tabla "A". Cuatro turnos de diez horas se pueden establecer en nueve y media (9½) horas de empleo continuo (excluyendo el periodo del almuerzo según 11.08) y serán pagadas con diez horas de salario de tiempo regular

Adherir el lenguaje nuevo que es idéntico al AGC del Oeste de WA con la excepción del turno de horas regulares comienza a las 4:00 AM:

11.01 Operación de Turno Individual

(a) Ocho (8) horas deberán constituir como un día de trabajo; cinco (5) días deberán constituir como la semana de trabajo, entre lunes a viernes. Operación de un turno deberá ser establecida por un mínimo de tres (3) días.

(b) Una operación de turno individual deberá ser limitado a horas de trabajo entre las 4:00 a.m. y 6:00 a.m. y ocho horas de trabajo continuo (con excepción de la hora de almuerzo) deberá constituir un día de trabajo de lunes a viernes de cada semana. En caso de que el trabajo pare debido a condiciones de clima, u otras condiciones fuera del control del Empleador entre lunes a viernes, entonces el sábado, a la opción del Empleador, puede ser trabajado voluntariamente para reponer el día a salario de tiempo regular.

(c) Cuatro turnos de diez (10) horas a salario de tiempo regular pueden ser establecidos de lunes a jueves. En caso de que el trabajo pare debido a condiciones de clima, u otras condiciones fuera del control del Empleador, entonces el viernes, a la opción del Empleador, puede ser trabajado

voluntariamente para reponer el día. Todas las horas en exceso de diez (10) horas al día o cuarenta (40) horas a la semana deberán ser compensadas a tiempo y medio.

(d) Ningún empleado será despedido, descansado *laid off*, disciplinado, sustituido o transferido por negarse a trabajar el día que se va a reponer.

(e) En el evento de una emergencia civil tal como, pero no limitadas a, temblores, inundaciones, incendios, el comienzo de turno puede ser adecuado a la emergencia y ocho (8) horas en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas puede ser trabajado como tiempo regular. En orden de trabajar tal turno, un acuerdo mutuo tendrá que ser recibido.

(f) Turnos Especiales: Cuando se debe a condiciones fuera del control del Empleador o cuando las especificaciones del contrato requieren que el trabajo solamente puede ser realizado fuera de las horas de turno regular, entonces un turno especial, puede ser trabajado mientras se mande un aviso a la Unión por escrito tres (3) días antes, entre lunes a viernes al salario de tiempo regular. La hora del comienzo de trabajo deberá ser adecuado a tales condiciones de trabajo. Tales turnos deberán consistir de ocho (8) horas de trabajo por ocho (8) horas de paga o diez (10) horas de trabajo por diez (10) horas de paga de cuatro (4) turnos de diez (10) horas.

(g) Cuando se le llama a un empleado a trabajar sin haber descansado por lo menos ocho (8) horas desde su ultimo turno, todo ese tiempo trabajado deberá ser pagado a tiempo y medio hasta que el/ella descanse ocho (8) horas.

(h) Semana de Días Festivos: En el evento que un día festivo se celebre durante la semana (entre lunes a viernes) los siguientes cuatro días de la semana pueden ser trabajados como cuatro turnos de diez horas a salario de tiempo regular, por base voluntaria con tres (3) días de aviso a la Unión.

11.02 Operación de Turnos Múltiples.

Turnos pueden ser establecidos cuando se considere necesario por el Empleador. Las horas de Turno y salarios serán lo siguientes:

(a) Operación de Dos Turnos. En una operación de dos turnos consecutivos, ninguna penalidad de turno complicado por trabajo ejecutado en cualquier de estos dos turnos. Cada turno deberá ser programado por ocho (8) horas mínimas con la excepción de lo mencionado en la Sección 1 de este Artículo. En una operación de dos turnos, el segundo turno deberá ser establecido por un mínimo de tres (3) días.

Una vez que se hayan establecido las horas de comienzo para la operación de dos turnos, no se deberán cambiar solo que se le de aviso a la Unión tres (3) días antes a la Unión.

(b) Operaciones de Tres Turnos. En una operación de tres turnos lo siguiente deberá aplicar.

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

Segundo Turno – El Segundo turno deberá ser de siete y media (7 1/2) horas de empleo continuo, con excepción del periodo del almuerzo a mediados del turno, y deberá ser pagado a ocho (8) veces del salario regular por hora.

Tercer Turno – El tercer turno deberá consistir de siete (7) horas consecutivas de empleo, con excepción del periodo del almuerzo a mediados del turno, y deberá ser pagado a ocho (8) veces del salario regular por hora.

(c) Operación de Turnos Múltiples (dos o tres turnos) no deberá ser interpretada en el proyecto entero, si en cualquier momento se considera recomendado y necesario para el Empleador que la operación específica necesite turnos múltiples. Esos grupos de empleados que relevan al grupo de empleados del primer turno y como tal grupo de empleados del primer turno son relevados por grupos de empleados del segundo turno, y en una operación de tres turnos ese grupo de empleados que relevan al grupo del segundo turno, deberán ser interpretados como trabajando turnos múltiples. La intención de esta cláusula deberá ser interpretada para reconocer al “grupo de releve” y el “grupo de relevar” no significa necesariamente releve de “persona por persona”.

(d) Se acuerda y se comprende que cuando el primer turno de turnos múltiples una operación (de dos o tres turnos) se iniciara al tiempo básico regular de salario o al salario específico de horas extras, todos los turnos de la operación del día deberán ser completados a esa tarifa.

11.03 Tiempo Extra *Overtime*

11.03.1 Entre lunes y viernes, las primeras cuatro (4) horas de tiempo extra después de ocho (8) horas de trabajo de tiempo regular deberán ser pagadas a tiempo y medio (1-1/2) del salario de tiempo regular de paga. Todo el tiempo extra adicional será pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

11.03.2 En un turno de cuatro turnos de diez (10) horas, entre lunes a jueves, las primeras dos horas extras después de trabajar diez (10) horas al tiempo de salario regular deberán ser pagadas a tiempo y medio (1 1/2) del salario de tiempo regular de paga. Todo el tiempo adicional de horas extras será pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

11.03.3 En un turno de cuatro turnos de diez (10) horas, entre lunes a jueves, el viernes (con la excepción de trabajo para reponer el día), las primeras doce (12) horas de trabajo serán pagadas a tiempo y medio (1 1/2) del salario de tiempo regular de paga. Todo el tiempo adicional de horas extras será pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

11.04 Sábado, las primeras doce (12) horas de trabajo deberán ser pagadas a tiempo y medio (1 1/2) todo el tiempo adicional de horas extras será pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

11.05 Todo el trabajo realizado en domingo y días festivos deberá ser pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

11.06 Solamente el Empleador tendrá la discreción de asignar trabajo de tiempo extra a los empleados.

11.07 Días Festivos Los días festivos reconocidos serán Año Nuevo *New Year's Day*, *Memorial Day*, *Independence Day*, *Labor Day*, día de gracias *Thanksgiving Day*, y viernes y sábado después del día de gracias *Thanksgiving Day*, el día antes de Navidad *Christmas* y el día de Navidad *Christmas Day*. No se llevara a cabo ningún trabajo el día del trabajo *Labor Day*. Cuando un día festivo cae en domingo, será observado el lunes siguiente como día festivo.

11.08 Periodos de Descanso El empleador acuerda que un periodo de descanso de quince (15) minutos deberá ser permitido a cada empleado al final de cada tres (3) horas de cualquier turno. El periodo de descanso deberá ser considerado como tiempo trabajado con el propósito de determinar el día de trabajo. Si llega a surgir trabajo de horas extras que requiere dos o más horas de trabajo, un periodo de quince (15) minutos deberá ser permitido entre las horas regulares y las horas extras. El periodo de descanso deberá ser considerado como tiempo trabajado con el propósito de determinar el día de trabajo.

11.09 Provisiones de Comida Los periodos de comida para Empleados deberán ser de treinta (30) minutos de longitud y deberá ser observado no más temprano de una (1) hora antes ni de una (1) hora después del medio del turno de trabajo, pero en ningún caso se le requerirá a los empleados que trabajen mas de cinco (5) horas del comienzo del turno sin un periodo de comida. Los Empleados que se les requiera trabajar sin un periodo de comida se les pagara media (1/2) hora al salario de horas extras aplicable. Los partidos acuerdan que cada empleado tiene el derecho de tomar su almuerzo y/o su descanso una vez que se lo pidan al Supervisor.

11.10 Hora de Entrada Los Empleados deberán reportarse al sitio de trabajo y estar preparados para comenzar a trabajar a tiempo.

ARTICULO 14 CONDICIONES DE VIAJE

Eliminar el lenguaje antiguo 14.01, 14.01.1, y 14.02.

~~**14.01** Empleados despachados o llamados a trabajar en cualquier trabajo localizado en cualquier de las siguientes zonas listadas se les pagará por cada día o parte de día trabajado la cantidad escrita para la zona aplicable en la cual esté localizado el trabajo, además de la cantidad normal de pago según establecida por este Acuerdo. Cuando el único camino de acceso a un lugar de trabajo requiera que el empleado viaje a una zona de pago por viaje mayor que en la que está ubicado el trabajo, al empleado se le pagará por la zona de viaje más alta. A los empleados se les despachará de, ya sea, de lugar de empleo del Empleador, Seattle (Downtown Center) (una selección de una sola vez de entre los dos previamente mencionados) o su residencia, cualquiera que esté más cerca del sitio de trabajo. Las zonas son las siguientes basado en millas actuales, ruta más corta; y según designado en la hoja de despacho.~~

~~**14.01.1** _____ Tarifas~~

0 millas hasta 60 milla _____	GRATIS
60 millas hasta 90 millas _____	\$50.00 por día Zona A
Mas de 90 millas _____	\$85.00 por día Zona B

~~**14.02** Si no se puede llegar eficientemente al trabajo sin el uso de ferry y/o puente de paga, se le pagara al empleado el equivalente del costo del ferry y/o el costo del puente.~~

Adherir el Nuevo lenguaje del Acuerdo AGC del Oeste de WA:

14.01 – Diferencial de Pago de Zona

14.01.1 Los partidos reconocen que a veces es inconveniente llegar al sitio de trabajo por la variación de distancia. Se acuerda y se entiende que mientras se viaja a y del trabajo, los empleados no están bajo el curso y alcance de su trabajo y la relación de Empleador-empleado no comienza hasta que la paga por hora comienza.

14.01.2 Condiciones de Viaje Generales.

- (a) **Cuando las únicas calles de acceso al trabajo requieren que los empleados viajen en una zona mas alta y regresen a donde el trabajo esta localizado, entonces se les deberá pagar a los empleados el diferencial de zona de pago suministrado de la zona mas alta.**
- (b) **Puente de Paga y Tarifas de Transbordador *ferry*. Toda la transportación necesaria como ferry o cualquier otra forma de transportación de agua deberán ser reembolsados por el Empleador en los siguientes tipos y maneras:**
- (1) **Se le reembolsara a empleados la tarifa de pasajero o tarifa de carro pasajero con prueba de recibo.**
 - (2) **Cuando los empleados eligen vivir cerca o donde esta el proyecto y no usar el viaje de ferry, se reconoce que ellos están titulados a libertad de visitar sus hogares los fines de semana, y en ese caso, los cargos de ferry serán pagados para ese viaje de fin de semana con prueba de recibos.**
 - (3) **Cuando debido a circunstancias es necesario que un puente de paga sea utilizado, se le reembolsara al empleado apropiadamente.**
- (c) **Alojamiento y Hospedaje. Cuando el Empleador proporcione el acampamiento o alojamiento y hospedaje, la escala de salario básico de paga será observada y la tarifa de acampamiento o alojamiento y hospedaje no debe exceder \$3.00 por día que paga el empleado. Cualquier costo más de \$3.00 por día será absorto por el Empleador. La tarifa de viaje aplicable deberá aplicar en el primer y ultimo día de empleo, con la excepción de que si el empleado abandona el trabajo por su voluntad antes de cinco (5) días de empleo, los gastos de viaje solamente serán permitidos el primer día de trabajo solamente. Trabajos en áreas lejanas donde al acampamiento o alojamiento y hospedaje no es suministrado y la vivienda es inadecuada o el costo de vivienda es prohibido, El Empleador hará todo el esfuerzo en disponer la vivienda a precios razonables para los empleados.**
- (d) **Proyectos Lejanos. En proyectos de construcción de presas, hidroeléctrico, y otros proyectos de ingeniería remotos tal como aeropuertos, refinerías y instalaciones de radar o radio, pero no limitadas a eso, donde el Empleador proporciona acampamiento o alojamiento y hospedaje, el tiempo de viaje requerido será pagado por el viaje inicial y el regreso. Se les pagara el tiempo de viaje por el regreso, incluyendo despidos y descansos; la única excepción que deberá aplicar será a los empleados que permanecen en el trabajo menos de treinta (30) días del calendario que voluntariamente abandonan el trabajo.**

14.01.3 Zona de Pago de Carpinteros’.

El pago de zona diferencial deberá ser pagado en los trabajos localizados fuera de la zona gratis calculada del centro de la ciudad de las siguientes ciudades listadas:

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

Zona A: De 0 – 25 millas – Gratis

Zona B: Más de 25 millas -- \$1.75 por hora

14.02 Todo el tiempo necesario de viaje de un sitio de trabajo a otro sitio de trabajo durante el curso de cualquier turno deberá ser pagado por el Empleador al pago de hora apropiado.

14.03 Todo el costo de estacionamiento por la segunda movida durante un turno deberá ser reembolsado por el Empleador.

14.04 En sitios de trabajo con estacionamiento lejano obligatorio que requieren transportación de bus, la práctica será que los Empleados viajen un camino en el tiempo del Empleador y un viaje en el tiempo del Empleado. Se entiende que el Empleador lo designe.

LISTA A SALARIO POR HORA

Congelación de salario y beneficios por dos años \$1.00 por hora el tercer año \$0.30 por hora a Salud y Seguridad, y \$0.02 por hora al aprendizaje:

<u>PAQUETE TOTAL</u> (Salarios mas beneficios)	<u>06/01/2010</u> \$48.74	<u>06/01/2011</u> \$48.74	<u>06/01/2012</u> \$50.06
<u>A.1 SALARIOS</u> Efectivo	<u>06/01/2010</u>	<u>06/01/2011</u>	<u>06/01/2012</u>
Tarifas de Maestro Carpinteros	\$35.66	\$35.66	\$36.66
Tarifas de Maestro Carpintero <i>Finisher</i> *	\$35.66	\$35.66	\$36.66
Mayordomo <i>Foreman</i>	\$39.23	\$39.23	\$40.33
<u>A.2 BENEFICIOS SUPLEMENTARIOS</u>	<u>06/1/2010</u>	<u>06/01/2011</u>	<u>06/01/2012</u>
Seguridad y Salud	\$6.91	\$6.91	\$7.21

Retiro	\$5.50	\$5.50	\$5.50
Aprendizaje**	\$0.67	\$0.67	\$0.69

La contribución del fondo a la Industria es adicional al paquete total de arriba.

Fondo de la Industria	\$0.25	\$0.25	\$0.25
------------------------------	---------------	---------------	---------------

SOLDADOR CERTIFICADO: Cuando la Unión cubre una petición de un soldador certificado, tal soldador enviado deberá tener en la posesión de el/ ella un certificado actual reconocido comparable al examen del área local o de la Asociación de Oficiales de Construcción de Washington *WABO*. Si el trabajo que va a ser realizado requiere certificaciones adicionales de cualquier clase, el Empleador deberá pagar por todos los gastos implicados en asegurar tal examen. Cuando trabajando como soldador certificado, el empleado deberá recibir un sobresueldo como listado abajo de **of \$0.50 por hora**

~~Sobresueldo de Soldador~~

Efectivo	06/01/2007	06/01/2008	06/01/2009
Tarifa	\$.50/hr	\$.50/hr	\$.75/hr

~~TRABAJOS DE EDIFICIOS CON INQUILINOS/EXISTENTES PRECIO DE SOBRESUELDO:~~

~~Cualquier trabajo empezado durante un turno de tarde o noche bajo las condiciones de edificios con inquilinos/existentes (sección 11.05) deberá recibir un pago de sobresueldo en acuerdo con la lista siguiente.~~

Sobresueldo de Turno

Efectivo	06/01/2007	06/01/2008	06/01/2009
Tarifa	\$1.00/hr	\$1.00/hr	\$1.00/hr

AYUDANTE GENERAL DE TABLA DE YESO (*DRYWALL UTILITY WORKER*): En afirmación de practicas pasadas y acuerdos de proveer oportunidades de carrera y capacitación en el trabajo para personas que trabajen dentro del oficio y dentro de la jurisdicción de este acuerdo según definido en la Sección 2.01 (m), se acuerda que la clasificación de Ayudante General de *Drywall* será parte de este acuerdo. Todos los Ayudantes Generales de *Drywall* deben obtener y presentar una hoja de despacho de la Unión según Artículo 10 Sección 1. El pago por los primeros seis (6) meses de empleo en la unidad negociante será de 50% del pago de Maestro; por el segundo período de seis (6) meses de empleo la escala de pago será a 55% de la escala de Maestro. La tarifa para el Ayudante General de *Drywall* con señoría será 60% de la tarifa de Maestro. **Los ayudantes Generales de Tabla de Yeso Drywall deberán recibir contribuciones de pensión una vez que hayan sido empleados por un periodo de doce (12) meses en lo cual tienen por lo menos mil (1000) horas de servicio.**

EL CONCILIO REGIONAL DE CARPINTEROS DEL PACIFICO NOROESTE
Y
LA ASOCIACION DE CONTRATISTAS DE PAREDES Y CIELOS DEL NOROESTE
MEMORANDUM DE CONDICIONES PARA TRABAJO DEL SECTOR PÚBLICO

ESTE MEMORANDUM, a partir del primer día de Junio del 2010 por y entre las siguientes partes: La Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste, en lo sucesivo, "NWCCA", y el Concilio de Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste, afiliada con La Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América, en lo sucesivo, "Unión"

1. Condiciones Competitivas. Las partes citadas a continuación acuerdan en que el presente Memorándum de Entendimiento para el Trabajo de Sector Privado es suministrado con el fin de dar a los contratistas signatarios la oportunidad de ser competitivos en la negociación y la licitación de proyectos en el sector privado limitado al ámbito detallados en el párrafo 3, mas adelante.
2. Cobertura. El presente Memorándum se referirá a la zona jurisdiccional del Oeste de Washington, como indicado en el Acuerdo de la Industria de Paredes y Cielos ("Acuerdo de NWCCA") en vigor entre el Concilio de Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste y La Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste.
3. Ámbito. El presente Memorándum se referirá a todos los proyectos financiados con fondos privados que participan en la construcción, reforma o reparación de edificios y estructuras de menos de \$500,000 para el alcance total de trabajo que incluye el Acuerdo NWCCA.
4. Aprobación del Acuerdo NWCCA. Las partes convienen en obligarse por, a adoptar e incorporar por referencia como parte de este Memorándum, todos los términos y condiciones del Acuerdo NWCCA, con excepción a lo dispuesto en el presente Memorándum.
5. Notificación. El Contratista deberá notificar a la Unión por escrito de su uso. El Empleador deberá asesorar a la Oficina de Despacho de la Unión cuando se solicite personal nuevo bajo el Memorándum de Trabajos del Sector Público.
6. Escala de Salarios.
 - A. Precios de Salarios para este Memorándum de Entendimiento representan el paquete total de salario con beneficios suplementarios para los Trabajos Privados del Sector Público de menos de \$500,000.
 - B. Salarios, beneficios suplementarios, etc. por la vida de este Memorándum de Entendimiento se exponen en el documento adjunto. Los aumentos futuros de paquete total será efectivo en las fechas indicadas en el Acuerdo NWCCA y están vinculadas a una cantidad igual al ochenta y cinco (85%) del precio del Acuerdo NWCCA de salario imponible.
7. Beneficios Suplementarios. Contribuciones a los fondos fiduciarios se incrementaran para corresponder con las cantidades especificadas del Acuerdo NWCCA.
8. Duración. El presente Memorándum entra en vigor el 1 de Junio, 2010 y continuara en vigor durante la vigencia del Acuerdo NWCCA y finalizara el 31 de Mayo, 2013 en virtud de lo dispuesto en el Artículo aplicable con el Acuerdo NWCCA.
9. Garantía de la Autoridad. La firma de individuos presente de este Memorándum en su capacidad oficial y orden de su autoridad para actuar en nombre y obligar a las partes respectivas y las organizaciones que sus firmas pretenden representar.

POR LA UNION:

POR EL EMPLEADOR:

Doug Tweedy
Pacific Northwest District Council of Carpenters

Dick Mettler
Northwest Wall & Ceiling Contractors Assn.