

2007 – 2012
ACUERDO

entre

**CONTRATISTAS GENERALES
ASOCIADOS DE WASHINGTON**

y

**CARPINTEROS,
CONDUCTORES DE MARTINETE,
*PILEDRIERS Y MILLWRIGHTS***

del

**CONCILIO REGIONAL DE
CARPINTEROS DEL PACIFICO
NOROESTE**

***HERMANDAD UNIDA DE
CARPINTEROS Y EBANISTAS DE AMÉRICA***

TABLA DE CONTENIDOS

Art/Sec	Descripción	Página
Preambulo	1
Artículo 1	Obejctivos del Acuerdo	2
Artículo 2	Trabajo Afectado	3
Artículo 3	Trabajo y Territorio Afectado	4
Artículo 4	Fecha Efectiva y Duración	5
Artículo 5	Reconocimiento de Unión y Requisitos de Empleo	7
Sec. 7	Requerimientos de la Lista de Trabajo	9
	<i>(Out of Work List)</i>	
Artículo 6	Subcontratistas	11
Artículo 7	Días Festivos	12
Artículo 8	Comida y Períodos de Descanso	12
Sec. 3	Períodos de Descanso	14
Artículo 9	Día de Pago	15
Sec. 1	Requisitos	15
	A. Horario	15
	B. Métodos	15
	C. Documentación	16
	D. Ajustes	16
	E. Penalidades	16
	F. Fondos Insuficientes	16
Sec. 2	Separacion de Empleo a Medidados de Período de Paga	17
	A. Descanso de Trabajo (<i>Layoff</i>)	17
	B. Despido por Causa o Renuncia	18
Artículo 10	Representante de Unión	18
Artículo 11	Establecimiento de Disputas/Agravios	18
	Paso Uno	19
	Paso Dos	19
	Paso Tres	19
	Paso Cuatro	20

Tabla de Contenidos (Continuación)

Art/Sec	Descripción	Página
Artículo 12	Establecimiento de Disputas Jurisdiccionales	.21
Artículo 13	Huelgas y Líneas de Piquette	.22
Artículo 14	Medidas de Seguridad	.22
Artículo 15	Cláusula de Seguridad	.23
Artículo 16	Horas de Trabajo	.24
Sec. 1	Operación de Turno Individual	.24
Sec. 2	Operación de Turnos Múltiples	.26
Sec. 3	Trabajo Especial / Trabajo de Marea	.28
Artículo 17	Horas Extras	.29
Artículo 18	Reportarse a Trabajar y Mínimo de Horas Pagadas	.30
Artículo 19	Cláusula de Derechos de Gerencia	.32
Artículo 20	Condiciones Especiales	.33
Artículo 21	Proyectos de Precio de Salario Pre Determinado	.34
Artículo 22	Reglas del Abuso de Sustancia	.36
Artículo 23	Legislación de Cuidado de Salud	.37
Artículo 24	Regreso a Labor de Trabajo Liviano	.37

APÉNDICE 1

Listas A - Clasificaciones y Salarios	.39	
Deducciones	.42	
Beneficios Complementarios	.42	
Asignaciones de Cuotas de Unión	.43	
Opción Complementaria	.44	
Manejo de Materiales de Residuos Peligrosos	.44	
Fondo de Aprendizaje	.45	
Sec. 2	Proveer Personal Para Empleos	.45
	Certificación de Soldadores	.46
Sec. 3	Precio de Salario de Aprendizaje	.47
Sec. 4	Cuadrillas de Conductor de Martinete	.47
	<i>(Piledriver)</i>	

Tabla de Contenidos (Continuación)

Art/Sec	Descripción	Página
Lista B - Beneficios Complementarios		.48
Sec. 1	Salud y Seguridad	.48
Sec. 2	Retiro	.49
Sec. 3	Vacaciones	.54
Sec. 4	Aprendizaje y Capacitación	.55
Sec. 5	Excepción de <i>Millwrights</i>	.55
Sec. 7	Incumplimiento de Pagar Contribuciones	.56
Sec. 8	Información del Acuerdo de Fideicomiso	.57
Sec. 11	Partidos Obligados	.58
Sec. 12	Fusiones de Fideicomiso	.58
Sec. 13	Beneficio de Pareja Doméstica	.59
Lista C - Diferencial de paga de Zona		.59
Sec. 2	Condiciones Generales de Viajes	.60
Sec. 3	Paga de Zona de Carpinteros	.61
Sec. 4	Constructores de Puentes (<i>Bridge</i>), Muelles (<i>Dock</i>), y Muelles de Embarcaderos (<i>Wharf Builders</i>), Conductores de Martinete (<i>Piledrivers</i>) Pago de Zona	.62
Sec. 5	Paga de Zona de <i>Millwrights</i>	.63

APÉNDICE 2

Artículo 1	Reglas del Oficio	.66
Sec. 1	Trabajador Representante de Unión (<i>Shop Steward</i>)	.66
Sec. 2	Afilamiento de Herramientas	.67
Sec. 4	Suministro de Herramientas	.68
Sec. 5	Almacenaje de Herramientas	.68
Sec. 6	Restricciones de Herramientas	.69
Artículo 2	Provisiones Residenciales	.70

Tabla de Contenidos (*Continuación*)

APÉNDICE 3 ADDENDA DEL ÁREA CENTRAL DE WASHINGTON

Art/Sec	Descripción	Página
Sec. 3	Precios de Salario72
	Beneficios Complementarios73
	Deducciones73
	Paga de Zona de Carpinteros74
	Página de Firmas75

PREAMBULO

Este Acuerdo es un Acuerdo principal sucesivo del Acuerdo de 2003-2007, y todos los demás Acuerdos previos y aquellos por y entre los Contratistas Generales Asociados (AGC) de Washington, una Afiliación local de los Contratistas Generales Asociados de América Inc. y el Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste.

Para objetivos de este Acuerdo, el AGC de Washington no actúa como un agente negociador multi-empleador que negocia en una unidad multi-empleador sencilla, pero actúa para y de parte de Empleadores que han solicitado individualmente que el AGC de Washington actúe como su individuo agente negociador separado en unidades de Empleador individuales. Además, cada miembro principal individual reserva el derecho de revisar y aceptar o rechazar cualquier Acuerdo propuesto negociado entre la Unión y el AGC de Washington que se representa como un agente para los miembros contratistas individuales.

Este es un Acuerdo de negociación colectiva entre ciertos miembros individuales de los Contratistas Generales Asociados de Washington, una Afiliación local de Contratistas Generales Asociados de América Inc. (de aquí en adelante referido como “el Empleador”), y el Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste, (de aquí en adelante referido como “la Unión”), deberá constituir un Acuerdo entre los partidos a este para el

trabajo, condiciones y precios de salario proveídas aquí en el territorio Occidental y Central de Washington.

ARTÍCULO 1

OBJETIVOS DEL ACUERDO

SECCIÓN 1. Los objetivos de este Acuerdo son el promover la resolución de desacuerdos laborales por conferencia, prevenir huelgas y bloqueos y estabilizar salarios y condiciones de trabajo en edificación, construcción de carretera pesada y trabajo de ingeniería en el área afectada.

SECCIÓN 2. Los reglamentos internos de cualquier partido no son parte de este Acuerdo. Se acuerda y entiende entre los partidos al presente que este Acuerdo contiene todos los convenios, estipulaciones y provisiones acordadas por los partidos al presente. Ningún agente o representante de cualquier partido tiene autoridad para hacer ninguna promesa, incentivo o acuerdo contradictorio a las provisiones aquí mencionados.

SECCIÓN 3. El Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste ha afirmado, y ha presentado evidencia u ofrecido presentar evidencia, que una mayoría de los empleados del Empleador que realizan el trabajo dentro del ámbito del oficio de carpintería ha designado al Concilio Regional para representarlos en la negociación colectiva. Afirmado en esa muestra de apoyo de la mayoría, el Concilio Regional pide el reconocimiento como el representante de la mayoría, el Empleador por

este medio reconocen el Concilio Regional como representante de negociación colectiva bajo la Sección 9 (a) del NLRA (Acta Nacional de Relaciones Laborales) para todos los empleados que realizan el trabajo dentro del oficio de carpintería dentro de la jurisdicción geográfica del Concilio Regional de Carpinteros en todo los sitios de trabajo presentes y futuros, que los partidos acuerden es una unidad apropiada para negociar bajo la Sección 9 (a) del Consejo Nacional de Relaciones Laborales.

SECCIÓN 4. La Unión reconoce a la AGC de Washington como el agente negociador exclusivo individual para cada Empleador quien haya autorizado a la AGC de Washington para negociar individualmente con la Unión de su parte.

ARTÍCULO 2 TRABAJO AFECTADO

SECCIÓN 1. Este Acuerdo deberá cubrir toda la Carretera, Edificación, Construcción Pesada y proyectos de Ingeniería incluyendo la carga y descarga de barcasas u otros portadores de materiales del Empleador y equipo en instalaciones de cargo para el trabajo del contratista realizado por partidos a este Acuerdo en los condados descritos en el Artículo 3.

SECCIÓN 2. Para aclaración, los proyectos pesados de carretera e ingeniería son definidos como sigue: la Construcción de ferrocarriles, ferrocarriles de la calle,

caminos, carreteras, calles, callejones, banquetas, bordillos y canales, pavimentación (cemento Pórtland o concreto de asfalto), aeropuertos, puentes, viaductos, cañerías, tuberías principales, proyectos de saneamiento, proyectos de irrigación, proyectos de medidas para controlar las inundaciones, proyectos de recuperación, depósitos de aguas, presas, diques, riberos, muros de contención, canales, acueductos, obturador de canales, malecón, rompeolas, desarrollo de puertos, muelles, muelles secos, embarcaderos, estribos, paredes de retención, líneas de transmisión, líneas de conducto, metros, ejes, túneles, la excavación de tierra y roca, proyectos de generadores de energía, reforzar el movimiento de tierras, y toda otra construcción pesada y operaciones de ingeniería en conexión con lo mismo, y hacer espacio en todo el sitio de trabajo, trabajo de demolición, tuberías y trabajo de refinería cuando cubierto por este Acuerdo.

SECCIÓN 3. Para aclaración adicional, el término “Edificio” deberá significar una estructura de edificio, incluyendo modificaciones a este, o adiciones o reparaciones a este, planeado para el uso de refugio, protección, y comodidad.

ARTÍCULO 3

TRABAJO Y TERRITORIO AFECTADO

SECCIÓN 1. Este Acuerdo deberá cubrir todo el trabajo de construcción en los siguientes condados al Oeste del Meridiano 120 en el estado de Washington:

Whatcom, Skagit, Snohomish, King, Pierce, Thurston, Lewis, Grays Harbor, Kitsap, Island, San Juan, Clallam, Jefferson, Mason, Yakima, Kittitas, Chelan, Douglas, y Okanogan, y aquella parte del Condado Pacífico al norte de una línea recta hecha ampliando la línea del norte del condado Wahkiakum al Oeste del Océano Pacífico.

SECCIÓN 2. Los términos y las condiciones de este Acuerdo serán reconocidos en las áreas al este del Meridiano 120 que están bajo la jurisdicción de la Unión Local Número 770, Yakima, y la Unión Local Número 2205, Wenatchee. Nota: Adherido a esto y hecho parte de este Acuerdo es el Apéndice 3 el cual contiene cualquier diferencia en salarios, viajes o condiciones de trabajo para el área Central de Washington.

SECCIÓN 3. El trabajo cubierto por este Acuerdo deberá ser como detallado en la Constitución General y las Leyes de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América y concesión local y práctica del área.

ARTÍCULO 4

FECHA EFECTIVA Y DURACIÓN

SECCIÓN 1. Este Acuerdo principal sucesivo deberá ser puesto en efecto empezando el 1 de Junio del 2007 y deberá continuar en efecto y vigente hasta el 31 de Mayo del 2012. Sobre su vencimiento, este Acuerdo deberá continuar de año en año, del 1 de Junio hasta el

31 de Mayo de cada año, con renovación automática; a menos que sea cambiado, terminado o reemplazado por un acuerdo principal sucesivo. Para el propósito de negociar modificaciones en salarios u otros términos y condiciones de empleo, cualquier partido puede abrir este Acuerdo o cualquier contrato efectuado por la renovación automática dando por escrito un “Aviso de Abertura” no más tarde de sesenta (60) días, ni más de noventa (90) días antes de la fecha de vencimiento. Un “Aviso de Abertura” no es de ninguna manera una indicación por los partidos de una terminación de, ni va esto de cualquier modo ser interpretado como una terminación de este Acuerdo o cualquier contrato anual efectuado por la renovación automática, ni como la prevención de la renovación automática como aquí proveído. Los partidos reservan el derecho al recurso económico en negociaciones, excepto durante la pausa entre dar el “Aviso de Abertura” y la fecha de vencimiento.

SECCIÓN 2. Excepto por mutuo acuerdo por escrito, la terminación de este Acuerdo o cualquier contrato anual efectuado por la renovación automática, debe a la exclusión de todos otros métodos, ser perfeccionado dando por escrito “Aviso de Terminación” no más tarde de sesenta (60) ni más de noventa (90) días antes de la fecha de vencimiento, después de lo cual el contrato deberá, en su fecha de vencimiento, terminar. La terminación efectiva elimina la renovación automática.

SECCIÓN 3. Cualquier “Aviso de Abertura” o “Aviso de Terminación” dado en mano dentro de sesenta (60) días ni más de noventa (90) días de cualquier fecha de vencimiento deberá ser absolutamente nulo y sin valor y completamente inefectivo para todos los objetivos.

SECCIÓN 4. No obstante como ya mencionado, este Acuerdo puede ser abierto el 1 de Junio del 2010, para la negociación de salario y precios de beneficios adicionales para el 1 de Junio del 2010 – al 31 de Mayo del 2012. Como establecido en el Apéndice 1 solamente. Tal Abertura deberá ser perfeccionada por cualquier partido dando por escrito el “Aviso de Abertura” al otro, no más tarde de sesenta (60) días, ni más de noventa (90) días antes del 1 de Junio del 2010. Si un acuerdo no puede ser alcanzado, el recurso económico será permitido.

ARTÍCULO 5

RECONOCIMIENTO DE UNIÓN Y REQUISITOS DE EMPLEO

SECCIÓN 1. El Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste ha afirmado, y ha presentado evidencia o ha ofrecido presentar evidencia, que una mayoría de los empleados del Empleador quienes realizan el trabajo dentro del ámbito del oficio de carpintería han designado al Concilio Regional para representarlos en la negociación colectiva. Afirmado en esa muestra de apoyo de la mayoría y el Concilio Regional pide el reconocimiento como el representante de la mayoría, el

Empleador por este medio reconoce al Concilio Regional como representante de negociación colectiva bajo la Sección 9 (a) de NLRA para todos los empleados que realizan el trabajo dentro del oficio de carpintería dentro de la jurisdicción geográfica del Concilio Regional de Carpinteros en todos los sitios de trabajo presentes y futuros, que los partidos acuerden es una unidad apropiada para negociar bajo la Sección 9 (a) del Consejo Nacional de Relaciones Laborales

SECCIÓN 2. Como una condición de empleo los empleados deberán hacerse y permanecerán miembros de la Unión desde el, séptimo (7o) pero no más tarde del octavo (8o) día de empleo, o la fecha efectiva de este Acuerdo, cualquiera que pase mas tarde.

SECCIÓN 3. Además es acordado que todos los Carpinteros de Unión empleados por el Empleador deberán mantener su membresía y sus cuotas mensuales al corriente con su Unión Local.

SECCIÓN 4. La falta de cualquier empleado de pagar la cuota inicial normal o las cuotas según requiere este Acuerdo, deberá a solicitud escrita por la Unión, resultar en el despido de tal empleado.

SECCIÓN 5. Comité de Labor y Gerencia. Un Comité de Labor y Gerencia deberá ser establecido y se reunirá cada tres meses para discutir cuestiones del contrato y cuestiones que mejorarán y perfeccionaran la industria.

SECCIÓN 6. Cada vez que el Empleador pida a Carpinteros cubiertos por este Acuerdo en cualquier trabajo, el Empleador deberá primero solicitar el envío de tales Carpinteros de la Unión Local que tenga jurisdicción (ver el mapa). El Empleador notificará a la oficina de Unión Local que tenga jurisdicción por teléfono o por escrito informando de la ubicación del trabajo y el número de Carpinteros requeridos. La Unión deberá referir Carpinteros al Empleador por nombre con una hoja de despacho, a petición del Empleador o su agente.

SECCIÓN 7. Requerimientos de la Lista de Trabajo (*Out of Work List*)

(1) El termino Carpintero cubre todas las clasificaciones en el Acuerdo Maestro. Todos los Obreros Maestros y los Aprendices pueden apuntarse en sus respectivas Listas de Trabajo (*Out-of-Work-List*) de cualquier Unión Local en la jurisdicción del Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste.

(2) El Empleador puede solicitar a Carpinteros por nombre, sin considerar su posición en la Lista de Trabajo (*Out-of-Work-List*). Los despachos serán dados a Carpinteros y Aprendices registrados y aprobados por el estado que estén en la Lista de Trabajo (*Out-of-Work-List*) en orden numérica con excepción de cuando sean solicitados por nombre o a base de llamada abierta para una habilidad específica, tales como, *Millwrights*, Soldador, Aplicador de Tablaroca (*Sheetrock*), necesi-

dades de minoría o femeninas. En esos casos, será enviada la primera persona en la lista que cumpla los requisitos requeridos y este disponible.

(3) Los solicitantes calificados, que se reporten al sitio de trabajo dentro de veinticuatro (24) horas de haber sido ordenados, deben ser puestos a trabajar o pagados el tiempo apropiado por haberse presentado, a menos que la Unión sea notificada de la cancelación antes del envío. Los empleadores no tienen ninguna responsabilidad hacia los solicitantes o candidatos que se hayan presentado después de un período de veinticuatro (24) horas, excluyendo Sábados, Domingos y Días Festivos.

(4) Cuando un empleado es mandado al trabajo por la Unión, tal envío será en una base no discriminatoria, no afectada por membresía o no-membresía, actividades de unión pasadas o presentes, edad, sexo, raza, credo, color u origen nacional.

SECCIÓN 8. Discriminación Ilegal y Acoso - Los partidos reconocen y acuerdan que la discriminación en contra y/o el acoso de un empleado como definido según las leyes locales, estatales y federales es adversa al interés tanto de la Unión como del Empleador. Los partidos están de acuerdo que tal discriminación y/o acoso son estrictamente prohibidos.

SECCIÓN 9. Cualquiera de los partidos de este Acuerdo deberá tener el derecho de reabrir negocia-

ciones pertinentes a la Seguridad de la Unión dando al otro partido treinta (30) días de aviso por escrito, cuando hay razón de creer que las leyes pertinentes a eso han sido cambiadas por Enmiendas del Congreso, Decisiones de Tribunal, o Regulaciones o Decisiones Gubernamentales.

ARTÍCULO 6

SUBCONTRATISTAS

SECCIÓN 1. Si un contratista obligado por este Acuerdo contrata o subcontrata cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo para ser hecho en el sitio de trabajo de construcción, modificación o reparación de un edificio, estructura u otro trabajo a alguna persona o propietario quien no es el signatario a este Acuerdo, el Empleador deberá requerir que tal subcontratista esté obligado a todas las provisiones del Acuerdo por la duración del proyecto de el/ella solamente, o tal contratista deberá mantener registros diarios de las horas en el sitio de trabajo de los empleados de los subcontratistas y deberá ser responsable por el pago de salarios de estos empleados, viajes, Salud y Seguridad, Pensión, Vacaciones, Aprendizaje y contribuciones de entrenamiento (o diferencial) de acuerdo con este Acuerdo.

ARTÍCULO 7

DIAS FESTIVOS

SECCIÓN 1. Días Festivos reconocidos bajo este Acuerdo deberán ser los siguientes: Día de Año Nuevo (*New Year's Day*), Día Conmemorativo (ultimo Lunes en Mayo) (*Memorial Day*), Cuatro de Julio (*Fourth of July*), Día del Trabajo (*Labor Day*), Día de Gracias (*Thanksgiving Day*), Viernes y Sábado después del Día de Gracias (*the day following Thanksgiving Day*) y el Día de Navidad (*Christmas Day*). Cualquier día Festivo que caiga en un Domingo, deberá ser observado como un día Festivo el siguiente Lunes. Un día Festivo deberá ser un periodo de (24) veinticuatro horas comenzando con la hora de entrada del primer turno de la fecha del día Festivo, a menos que de otra manera sea mutuamente acordado por el Empleador y la Unión. Ningún trabajo deberá ser desempeñado en el Día del Trabajo con excepción de proteger vidas o propiedad o si es mutuamente acordado por el Empleador y la Unión. Si algún día Festivo cae en un Sábado, el Viernes previo deberá ser considerado como día de trabajo regular.

ARTÍCULO 8

COMIDA Y PERÍODOS DE DESCANSO

SECCIÓN 1.

A. No se deberá requerir que empleados trabajen más de cinco (5) horas desde el comienzo del turno sin tener por

lo menos media (1/2) hora libre no pagada para comer. Este período de comida no comenzará antes de tres y media (3-1/2) horas después del principio de turno. Si se requiere que empleados trabajen mas de cinco horas, se les pagará media (1/2) hora al salario de horas extras aplicable y deben ser permitidos tiempo para comer su comida. Si no se les permite comer su comida, a los empleados se les pagará (1) hora adicional al salario de horas extras aplicable.

B. A los empleados que se les requiera trabajar más de dos (2) horas después del final del turno regular deberán ser permitidos al menos una media (1/2) hora de período de comida que será considerado como tiempo trabajado, y si es impráctico para los empleados dejar el trabajo, el Empleador les deberá proveer una comida. Si a los empleados no se les permite salir del trabajo y ninguna comida es proveída durante este segundo período de comida, se les pagará una media hora (1/2) adicional de horas extras.

C. En caso de que el Empleador establezca un día de diez (10) horas, el período de comida deberá ser en el medio del turno. El período de comida de los empleados puede ser disperso durante el período de tres y media (3-1/2) horas a cinco (5) horas del comienzo de turno para cubrir trabajo necesario de una naturaleza continua.

SECCIÓN 2. Para el propósito de este Artículo el salario de horas extras aplicable después de alguna

comida tardada/perdida, como notado arriba, deberá ser como sigue:

- En caso que el salario del día sea de tiempo y medio (1-1/2), el salario de horas extras aplicable será dos (2) veces el salario de tiempo de paga regular.
- En caso que el salario del día sea de paga doble, el salario de horas extras aplicable será dos y medio (2-1/2) veces el salario de tiempo de paga regular.

SECCIÓN 3. Períodos de Descanso

Se les deberá permitir a los empleados un período de descanso de no menos de 10 minutos, en tiempo del Empleador, por cada cuatro (4) horas de tiempo trabajadas. Períodos de descanso deberán ser programados al punto medio más cercano posible del turno de trabajo. Ningún empleado deberá ser requerido trabajar más de tres (3) horas sin un turno de descanso. El período de descanso puede ser tomado en la estación de trabajo cuando sea razonable. Donde la naturaleza del trabajo permita que empleados tomen períodos de descanso intermitente equivalente a diez minutos por cada 4 horas trabajadas, los períodos de descanso programados no son requeridos. Un período de descanso significa parar deberes de trabajo, esfuerzos, o actividades para descanso personal y rejuvenecimiento.

Será la responsabilidad de cada empleado/a tomar períodos de descanso. Si un empleado/a no toma su período de descanso, entonces el empleado/a debe notificar al supervisor y un período de descanso será proporcionado.

ARTÍCULO 9 DÍA DE PAGO

SECCIÓN 1. Requisitos

A. Horario: Se le deberá pagar a empleados en su totalidad una vez por semana (en el mismo día), pero en ningún caso los salarios deberán ser retenidos por más de cinco (5) días (excluyendo Sábado, Domingo y días Festivos). Si el día de paga regular cae en un día Festivo, se les deberá pagar a los empleados en el ultimo día laboral regular antes del día Festivo.

B. Métodos: El Empleador tendrá las siguientes opciones de hacer el pago:

- por cheque negociable hecho en banco local, pagado en el sitio de trabajo, o
 - depósito directo en la cuenta bancaria del empleado (a elección del empleado por escrito)
 - por correo (a elección del empleado por escrito).
- Si es pagado por correo, el cheque deberá ser sellado no más tarde de dos (2) días laborales antes del día de paga establecido.

C. Documentación: El Empleador deberá suministrar a cada empleado en el momento de pago de salarios una declaración detallada mostrando la base de paga (es decir, las horas o los días trabajados), el salario o los precios de paga, salarios totales, y todas las deducciones por ese período de paga. Además, el nombre, la dirección y el número de teléfono del Empleador serán indicados.

D. Ajustes: Ningún ajuste de paga cuestionada será hecho a menos que el trabajador o la Unión haga una reclamación por escrito al representante del Empleador quince (15) días desde el período de paga en cuestión.

E. Penalidades: Si el pago no es hecho expresamente como está previsto aquí, entonces se le deberá pagar al empleado paga de dos (2) horas al precio de salario apropiado por el período de cada veinticuatro (24) horas de allí en adelante hasta que el pago sea hecho. En caso de pago por correo, el sello en el sobre servirá como el límite para cualquier penalidad. Dicho cheque deberá ser enviado a la dirección escogida por el empleado.

F. Fondos Insuficientes: En caso de que un empleado reciba un cheque sin fondos (*NSF*), el pago será por giro postal o cheque certificado. Además cualquier cargo bancario documentado o gastos incurridos por el empleado a consecuencia de recibir un pago con un cheque sin fondos (*NSF*), serán reembolsados al empleado afectado. Si se solicita, una carta de expli-

cación será enviada al banco del empleado y cualquier acreedor que puede haber sido afectado. Si un empleado recibe un cheque sin fondos (*NSF*) por segunda vez en un período de cuatro (4) semanas, el cheque de ajuste y todos los pagos subsecuentes deberán ser por giro postal o cheque certificado.

G. Si un empleado es descansado (*laid-off*) fuera de horas laborales, el pago deberá ser hecho dentro de veinticuatro (24) horas (excluyendo Sábados, Domingos y días Festivos). El pago, por la opción del empleado, deberá ser hecho a través de la oficina de la Unión o por correo regular.

SECCIÓN 2. Separacion de Empleo a Mediados de Período de Paga

A. Descanso de Trabajo (*Layoff*): Cuando los empleados sean descansados (*laid off*) durante horas de oficina normales, se les deberá pagar inmediatamente en su totalidad. En caso de que al empleado/a no se le pague inmediatamente, recibirá una penalidad como detallada en la Sección 1 (E) de este Artículo.

A los empleados descansados (*laid off*) se les deberá proporcionar quince (15) minutos para recoger, y transportar a su vehículo, herramientas y artículos personales. La falta por parte del Empleador de proporcionar quince (15) minutos causará condiciones de horas extras por el tiempo necesario más allá del final del turno.

B. Despido por Causa o Renuncia: Empleados quienes son despedidos por causa o quienes renuncien deberán ser pagados no más tarde del próximo período regular de paga.

ARTÍCULO 10 REPRESENTANTE DE UNIÓN

SECCIÓN 1. Los representantes autorizados de la Unión deberán tener acceso a los proyectos a condición de que ellos no interfieran excesivamente con el trabajo de los empleados, y que ellos totalmente cumplan con la seguridad y procedimientos de seguridad establecidos para los proyectos. En proyectos con acceso restringido, el Empleador cooperará con los funcionarios de Unión en este aspecto hasta donde las regulaciones permitan.

ARTÍCULO 11 ESTABLECIMIENTO DE DISPUTAS/AGRAVIOS

SECCIÓN 1. En casos de violación, malentendidos o diferencias en la interpretación de este Acuerdo, no deberá haber ninguna interrupción o paro de trabajo. Ambos partidos prometen su cooperación inmediata para eliminar las posibilidades mencionadas arriba, y el procedimiento se detalla para ese objetivo en la Sección 2.

SECCIÓN 2. En caso de que una disputa surja en el trabajo, el siguiente proceso será seguido para tratar la disputa:

Paso Uno: En caso de que una disputa surgida en el trabajo no pueda ser arreglada satisfactoriamente en el trabajo entre el representante de la Unión implicada y el Empleador, la disputa deberá ser prontamente (no más tarde de quince (15) días laborales), referida al representante autorizado de la Unión y al Empleador o su representante autorizado. Si ellos fallaran en llegar a un arreglo, el asunto deberá proceder al Paso Dos.

Paso Dos: La disputa deberá ser referida a una Mesa Directiva de Conciliación dentro de quince (15) días laborales. Esta Mesa Directiva deberá consistir de dos (2) personas que no tengan ninguna participación directa en la disputa, designadas por cada partido. Si estas cuatro (4) personas no pueden llegar a un arreglo dentro de siete (7) días después de que la disputa les ha sido referida, el asunto deberá proceder al Paso Tres.

Paso Tres: Por mutuo acuerdo, la cuestión puede ser referida a mediación. Las partes deberán solicitar a un mediador del Servicio de Conciliación y Mediación Federal u otro servicio aceptable. Esta persona deberá servir como el mediador para resolver la disputa. El costo de emplear al medi-

ador deberá ser llevado igualmente por ambos partidos y cada partido deberá ser responsable de sus propios gastos y honorarios de abogado. Si la mediación fuera abandonada o los partidos fallaran alcanzar un acuerdo, el asunto deberá proceder al Paso Cuatro.

Paso Cuatro: Los partidos solicitarán una lista de siete abogados árbitros del Servicio de Conciliación y Mediación Federal u otro servicio aceptable y darán de baja nombres alternativamente hasta que permanezca sólo un nombre. Esta persona servirá como el árbitro para resolver la disputa. El gasto de emplear al árbitro deberá ser llevado igualmente por ambas partes y cada partido será responsable de sus propios gastos y honorarios de abogado.

Cualquier decisión de la Mesa Directiva deberá ser dentro del ámbito y los términos de este Acuerdo. También puede proporcionar retroactividad no excediendo sesenta (60) días y deberá declarar la fecha efectiva. La decisión por esta Mesa Directiva será dada dentro de veinte (20) días o a su discreción después de que la disputa les sea referida, y tal decisión deberá ser final y obligatoria sobre todas las partes. De común acuerdo, el plazo de tiempo antedicho en este Artículo puede ser suspendido o extendido.

ARTÍCULO 12

ESTABLECIMIENTO DE DISPUTAS JURISDICCIONALES

SECCIÓN 1. No habrá ninguna huelga, ningún paro de trabajo o atrasos u otra interferencia con el trabajo debido a disputas jurisdiccionales.

SECCIÓN 2. El Empleador deberá ser responsable por todas las asignaciones jurisdiccionales. En el otorgamiento de tales asignaciones, el Empleador deberá guiarse por la asignación local y prácticas de área. La jurisdicción de oficio no es determinada, ni asignada por clasificaciones que aparecen en cualquier acuerdo laboral.

SECCIÓN 3. Si surge una disputa jurisdiccional, para arreglarla deberá primero ser presentada al Concilio Regional y al Empleador afectado o su representante autorizado. Si ningún entendimiento o acuerdo es alcanzado dentro de cuarenta y ocho (48) horas, para resolución los partidos pueden mandar la disputa a las Uniones Internacionales con las cuales las Uniones que discuten están afiliadas, y el Empleador deberá cumplir con la resolución. El trabajo disputado deberá continuar como otorgado por el Empleador hasta que la disputa haya sido resuelta.

ARTÍCULO 13

HUELGAS Y LÍNEAS DE PIQUETE

SECCIÓN 1. Es mutuamente acordado que no deberá haber ninguna huelga, bloqueos, u otros retrasos o interrupciones de trabajo por ningún partido debido a alguna diferencia laboral durante la utilización del proceso de agravio, como presentado en el Artículo 11.

SECCIÓN 2. Los empleados no serán despedidos, disciplinados o permanentemente sustituidos por alguna actividad protegida relacionada con el reconocimiento de una línea de piquete principal aprobada por el partido de Unión a este Acuerdo.

SECCIÓN 3. Como exigido por ley, los empleados deberán ser proveídos al Empleador durante disputas de trabajo con otros oficios de construcción y el Empleador se esforzara en trabajar durante estos periodos siempre y cuando sea económicamente posible.

ARTÍCULO 14

MEDIDAS DE SEGURIDAD

SECCIÓN 1. El Empleador y el empleado cumplirán con todas las normas aplicables de Salud y Seguridad Federales para trabajar cubiertos por este Acuerdo y deberán tener un lugar disponible adecuado donde sea necesario, con calefacción, donde los trabajadores se puedan cambiar y secar su ropa y almacenar sus her-

ramientas. En todos los proyectos cubiertos por este Acuerdo, se deberá proporcionar por el Empleador a todo momento durante la construcción, instalaciones sanitarias consistentes de un número razonable de baños y urinales. Agua potable fresca, fría para tomar estará disponible para los trabajadores. El Empleador suministrara el equipo de soldar incluyendo todo el equipo de seguridad de cuero. El Empleador suministrara a todos los empleados Carpinteros cascos necesarios, protección de ojos, protección de oídos, respiradores, chalecos reflexivos, toda la protección personal de caída y equipo de restricción, y el equipo necesario para trabajar con materiales peligrosos o contaminados.

SECCIÓN 2. No es la intención de este Acuerdo de y no deberá ser interpretado como el crear imponer, o adoptar por parte de la Unión o representantes ningún deber de ley estatal de hecho en las áreas de seguridad.

ARTÍCULO 15

CLÁUSULA DE SEGURIDAD

SECCIÓN 1. No es la intención de este Acuerdo de y no deberá ser interpretado como el permitir actos, que violan cualquier ley Federal o Estatal válida.

SECCIÓN 2. Si alguna provisión de este Acuerdo o la aplicación de tales provisiones se declaran invalidas en algún tribunal u otra acción Gubernamental, las provisiones restantes y su aplicación no serán afectadas a

consecuencia de eso. A condición de que, sin embargo, sobre tal anulación los partidos signatarios a esto acuerden en reunirse inmediatamente para renegociar de nuevo tales partes o provisiones afectadas. Los partidos acuerdan a llegar a un reemplazo mutuamente satisfactorio dentro de sesenta (60) días a menos mutuamente se acuerde que una extensión definida de tiempo. Cuando no se alcance ningún reemplazo mutuamente satisfactorio, se aplicaran las provisiones del Artículo 11, Establecimiento de Disputas/Agravios.

ARTÍCULO 16

HORAS DE TRABAJO

SECCIÓN 1. Operación de Turno Individual

(a) Ocho (8) horas constituirán un día de trabajo; cinco (5) días de Lunes a Viernes constituirán una semana de trabajo. Una operación de turno individual será establecida por un mínimo de tres (3) días.

(b) Una operación de turno individual deberá ser limitada a las horas entre las 6:00am y las 6:00pm y ocho (8) horas de empleo continuo (excepto el período de comida) deberá constituir un día de trabajo de Lunes a Viernes de cada semana. En caso que el trabajo pare debido a condiciones de clima, u otras condiciones fuera del control del Empleador, de 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 al 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 trabajadas en exceso de diez (10) horas por día o cuarenta (40) horas por semana deben ser compensadas al salario de horas extras.

(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 caso de una emergencia civil tales como, pero no limitado a, terremotos, inundaciones, o fuegos, el comienzo de turno se puede fijar para acomodar la emergencia y ocho (8) horas en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas pueden ser trabajadas a tiempo regular. A fin de trabajar tal turno, un acuerdo mutuo tendrá que ser recibido.

(f) Turnos Especiales: Cuando debido a condiciones fuera del control del Empleador o cuando las especificaciones de contrato requieran que el trabajo sólo pueda ser realizado fuera del turno del día regular, entonces un turno especial, puede ser trabajado de Lunes a Viernes al salario de tiempo regular, siempre y cuando un aviso de (3) días por escrito sea dado a la Unión. La hora de comienzo de trabajo será fijada para acomodar tales

condiciones de trabajo. Tales turnos deberán consistir en ocho (8) horas de trabajo por ocho (8) horas de paga o diez (10) horas de trabajo por diez (10) horas de paga en un turno de cuatro/diez 4/10.

(g) Cuando un empleado es llamado para trabajar si no ha tenido por lo menos ocho (8) horas libres desde el turno anterior de el/ella, dicho tiempo será pagado al salario de horas extras hasta que él/ella tenga ocho (8) horas libres

(h) Semana de Día Festivo: En caso que un día Festivo sea celebrado durante la semana (de Lunes a Viernes), los cuatro días restantes de la semana pueden ser trabajados como un turno de cuatro días a diez horas al salario de tiempo regular a base voluntaria con aviso de tres (3) días a la Unión.

SECCIÓN 2. Operación de Turnos Múltiples

Los turnos pueden ser establecidos cuando sean considerados necesarios por el Empleador. Las horas de turno y los salarios serán como sigue:

(a) Operación de Dos Turnos. En una operación de dos turnos consecutivos, ninguna penalidad de turno está implicada para el trabajo realizado en cualquiera de estos dos turnos. Cada turno debe ser programado por lo menos por ocho (8) horas excepto como está previsto en la Sección 1 de este Artículo. En una operación de dos

turnos, el segundo turno será establecido por un mínimo de tres (3) días.

Una vez que las horas de entrada sean establecidas para la operación de dos turnos, no deberán ser cambiadas a menos que un aviso por escrito sea dado a la Unión tres (3) días laborales antes.

(b) Operación 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 operaciones de tres turnos deberán ser ocho (8) horas de empleo continuo, a excepción del período de almuerzo a la mitad del turno, entre las horas de 6:00am y 6:00pm

Segundo Turno – El segundo turno deberá ser siete y media (7-1/2) horas de empleo continuo, a excepción del período de almuerzo a la mitad del turno, y será pagado a ocho (8) veces al tiempo regular de salario por hora.

Tercer Turno – El tercer turno deberá consistir de siete (7) horas de empleo consecutivas, a excepción del período de almuerzo a la mitad del turno, y será pagado a ocho (8) veces al tiempo regular de salario por hora.

(c) La operación de Turno Múltiples (dos o tres turnos) no será interpretada en el proyecto entero, si en cualquier momento es considerado prudente y necesario para el Empleador tener turnos múltiples en una operación específica. Solamente aquellos grupos de empleados quienes relevan a grupos de empleados del primer turno y tales grupos de empleados del primer turno de empleados quienes son relevados por grupos de empleados en el segundo turno, y en una operación de tres turnos aquellos grupos de empleados que relevan a los grupos de empleados del segundo turno, deberán ser caracterizados como trabajadores de turnos múltiples. La intención de esta cláusula deberá ser interpretada para reconocer que un “grupo relevador” y un “grupo relevado” no necesariamente significa relevo de “persona por persona”.

(d) Se entiende y acuerda que cuando el primer turno de una operación de turnos múltiples (dos o tres turnos) se comienza al precio básico de tiempo regular o a un precio específico de horas extras, todos los turnos de la operación de ese día deberán ser completados a ese precio.

SECCIÓN 3. Trabajo Especial /Trabajo de Marea

Cuando un empleado ha completado el turno previsto de el/ella y es llamado para realizar un trabajo especial, incluyendo trabajo de marea, él/ella deberá recibir sobrepaga de acuerdo con los precios siguientes:

- (a) Por presentarse, se le deberá la paga de cuatro (4) horas al precio de tiempo regular.
- (b) Cuando puesto a trabajar, se le deberá un mínimo de paga de cuatro (4) horas al salario de horas extras aplicable.

ARTÍCULO 17

HORAS EXTRAS

SECCIÓN 1.

(1) De Lunes a 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 regular de paga. Todas las horas extras adicionales serán pagadas a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

(2) En un turno de cuatro días de diez (10) horas de Lunes a Jueves, las dos (2) primeras horas de tiempo extra después de diez (10) horas trabajadas a tiempo regular deberán ser pagadas a tiempo y medio (1-1/2) del salario regular de paga. Todas las horas extras adicionales deberán ser pagadas a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

(3) En un turno de cuatro días de diez (10) horas, de Lunes a Jueves, en Viernes (a excepción de cuando el trabajó es para reponer el día), las primeras doce (12)

horas de trabajo serán pagadas a tiempo y medio (1-1/2) del salario regular de paga. Las horas extras adicionales deberán ser pagadas a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

SECCIÓN 2. El Sábado, las primeras doce (12) horas de trabajo serán pagadas a un tiempo y medio (1-1/2) del salario regular de paga. Todas las horas extras adicionales serán pagadas a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

SECCIÓN 3. Todo el trabajo realizado el Domingo y Días Festivos será pagado a dos (2) veces del salario de tiempo regular de paga.

SECCIÓN 4. El Empleador tendrá discreción exclusiva de asignar trabajo a empleados de horas extras.

ARTÍCULO 18

REPORTARSE A TRABAJAR Y MÍNIMO DE HORAS PAGADAS

SECCIÓN 1. Cuando un empleado/a o empleado/a nuevo/a se presenta a trabajar para el turno regular asignado y si el clima permite y no es puesto a trabajar, a él/ella se le deberá pagar dos (2) horas por el tiempo de reportarse y deberá permanecer en el sitio de trabajo durante las dos (2) horas si lo requiere el Empleador.

SECCIÓN 2. Empleados quienes trabajen menos de cuatro (4) horas, se les deberá pagar por cuatro (4) horas; se les deberá pagar un mínimo de seis (6) horas si se requiere que trabajen más de cuatro (4) horas; se les pagarán ocho (8) horas si se requiere que trabajen más de seis (6) horas; y se les pagarán diez (10) horas si se requiere que trabajen más de ocho (8) horas en un turno regularmente establecido de diez (10) horas. Empleados quienes no puedan trabajar un turno completo debido a condiciones de clima deberán ser pagados por las horas actuales trabajadas.

SECCIÓN 3. Si algún empleado rechaza comenzar a trabajar o si algún empleado/a para de trabajar por su voluntad, lo mínimo indicado arriba en la Sección 2 no deberá aplicar.

SECCIÓN 4. Cuando los empleados son llamados para trabajar durante días de horas extras y no son puestos a trabajar, ellos recibirán la paga de dos (2) horas al salario de tiempo extra aplicable. Cuando los empleados son puestos a trabajar durante días de tiempo extra, se les deberá pagar el tiempo actual trabajado al salario de horas extras, sin embargo, el mínimo será dos (2) horas al salario de horas extras.

SECCIÓN 5. Cuando los empleados, incluyendo empleados nuevos, que se presenten a trabajar, lleguen al trabajo sin estar preparados para realizar el trabajo requerido (por ejemplo, bajo la influencia de alcohol o

drogas, o inadecuadamente vestidos), no se debe esperar que el Empleador ponga a tales individuos a trabajar ni deben tener el derecho a paga por presentarse si no se les pone a trabajar.

ARTÍCULO 19

CLÁUSULA DE DERECHOS DE GERENCIA

SECCIÓN 1. El Empleador tiene autoridad total y exclusiva para la administración de su operación sujeta a las provisiones de este Acuerdo. El Empleador deberá dirigir la mano de obra de el/ella a preferencia única de el/ella incluyendo, pero no limitado a contratar, promociones, transferencia, descanso (*layoff*) o despedir por causa justa como tradicionalmente practicado dentro de la Industria de la Construcción. El Empleador deberá utilizar los métodos más eficientes o técnicas de construcción, herramientas o mecanismos de ahorro laboral. No deberá haber limitaciones sobre la opción de materiales o diseño excepto aquellos impuestos por consideraciones de salud y seguridad.

SECCIÓN 2. La previa lista de derechos de gerencia no se deberá considerar como para excluir otras funciones no específicamente descritas.

SECCIÓN 3. No deberá ser una violación de este Acuerdo cuando el Empleador considera necesario cerrar para evitar la posible pérdida de vida humana debido

a una situación de emergencia que podría poner en peligro la vida y la seguridad de un empleado. En tales casos, los empleados serán compensados solamente por el tiempo actual trabajado. En caso de una situación descrita arriba donde el Empleador solicite que los empleados se esperen y permanezcan listos, los empleados serán compensados por el “tiempo que esperaron” (*stand by time*).

Si tal condición continua, el Empleador acuerda en dar aviso oportuno a miembros del siguiente turno programado para reportarse a trabajar. En caso que el aviso oportuno no sea dado a los empleados quienes se reporten a trabajar a su tiempo regular de entrada y no son puestos a trabajar deberán ser pagados “paga por presentarse” (*show up pay*).

Este Artículo deberá ser sujeto al proceso de agravio descrito en el Artículo 11.

ARTÍCULO 20

CONDICIONES ESPECIALES

SECCIÓN 1. Ambos partidos reconocen que puede haber circunstancias atenuantes cuando es en el interés mutuo de ambos partidos el modificar los términos de este Acuerdo. En ese caso, no será una violación de este Acuerdo de que los partidos que tienen la jurisdicción sobre el sitio de empleo y trabajo afectado de reunirse y concordar mutuamente de hacer tales modificaciones

para satisfacer una necesidad específica en un proyecto específico. Tales modificaciones deberán ser por escrito y aprobadas por representantes de ambos partidos.

A fin de maximizar el efecto de esta provisión, se solicitará que todos los oficios actúen uniformemente. Los empleados de un oficio deberán ser tratados igualmente bajo esta provisión. El Empleador/a deberá solicitar que sus subcontratistas cumplan con cualquier modificación concedida bajo esta provisión.

ARTÍCULO 21

PROYECTOS DE PRECIO DE SALARIO PRE DETERMINADO

SECCIÓN 1. En caso de que el Empleador intente conseguir un trabajo público o proyecto que es asignado por una entidad pública Federal, estatal, del condado, ciudad u otra entidad pública el cual debe ser realizado a un precio de salario predeterminado y/o predominante establecido de acuerdo con las provisiones de la acta *Davis-Bacon* (Ley Pública 74-403 (8/30/35) como enmendado el 3/23/41 y 7/2/64 (40 USC 276A-276A7 como enmendado) o establecido por la Comisión Industrial de Washington de acuerdo con las provisiones del Título 39 RCW (39.12) salarios predominantes en el Estado de Washington en trabajos públicos, Salario Predominante en Trabajos Públicos, el precio de salario por hora publicado descrito en dicha asignación pública en efecto al tiempo de la oferta aplicara los primeros

veinticuatro (24) meses del proyecto a partir de la fecha del aviso para proceder. Al recibir petición por escrito, el Empleador suministrará una copia del aviso para proceder al Concilio Regional que tenga jurisdicción del proyecto. Las tarifas de contribución de beneficios complementarios deberán ser aquellos como establecidos y mantenidos por el Acuerdo Maestro y cualquier aumento en los beneficios adicionales son la responsabilidad del Empleador. No obstante lo antedicho, pueden convenir mutuamente en acuerdos de proyecto para permitir el uso del precio de salario predeterminado por la duración de un proyecto que excede veinticuatro (24) meses.

SECCIÓN 2. En caso de que las especificaciones incluyan una provisión de aumento de salarios (*escalator provision*), dicha cantidad será incluida como un aumento a salarios al grado que el Empleador puede recuperar en la reclamación de la provisión de aumento de salario (*escalator claim*).

SECCIÓN 3. El Empleador puede, cuando se le pida por escrito, proveer información exacta y confiable en membrete de compañía que asistirá a la Unión en el establecimiento de los precios correctos de la ley *Davis-Bacon* cuando responda a peticiones de información de salarios predominantes por el Departamento de Labor *DOL*.

ARTÍCULO 22

REGLAS DEL ABUSO DE SUSTANCIA

SECCIÓN 1. Labor y Gerencia están comprometidas a proveerles a los empleados un lugar de trabajo libre de drogas y libre de alcohol. La meta es el proteger la salud y seguridad de empleados y promover un lugar de trabajo productivo, y proteger la reputación de Labor y Gerencia y los empleados.

SECCIÓN 2. Consistente con estas metas, el Empleador prohíbe el consumo, la manufactura, posesión, distribución o venta de droga, en sus sitios de empleo, droga parafernalia o alcohol. Un programa de exámenes, en acuerdo con el Programa de Abuso de Sustancia, puede ser instituido, sobre la aprobación mutua de Labor y Gerencia tal aprobación no deberá ser irrazonablemente retenida para supervisar la conformidad con esta regla.

SECCIÓN 3. Si el Empleador pone en práctica un Programa de Abuso de Sustancia en un proyecto según los términos de este Artículo, se requerirá que todos los subcontratistas, en el proyecto, tengan y pongan en práctica un programa de abuso de sustancia.

SECCIÓN 4. Un Programa de Abuso de Sustancia aceptable está incluido en una addenda separada a este Acuerdo de Negociación Colectiva, pero no es una parte de este Acuerdo y las modificaciones a este Programa de

Abuso de Sustancia, por un acuerdo común del Empleador y la Unión, no constituirán un cambio a este Acuerdo. Un acuerdo mutuo no será irrazonablemente negado.

SECCIÓN 5. Cualquier agravio relacionado con el programa de abuso de sustancia de cualquier Empleador será resuelto por el Artículo 11 de este Acuerdo, Establecimiento de Disputas/Agravio.

ARTÍCULO 23

LEGISLACIÓN DE CUIDADO DE SALUD

SECCIÓN 1. Si una legislación decretada por el Gobierno Federal o Estatal el suministro de “un Sistema de Cuidado de Salud” que permitiera la reducción de contribución para Salud y Seguridad, los partidos negociadores acuerdan en reunirse y determinar la distribución de tales contribuciones reducidas de Seguridad y Salud.

ARTÍCULO 24

REGRESO A LABOR DE TRABAJO LIVIANO

Se acuerda que el Empleador puede regresar a un empleado lastimado a un estado de trabajo liviano cuando permitido por el doctor del empleado. Cuando tal trabajo de condición liviana es disponible, las fun-

ciones de trabajo liviano deberán ser de acuerdo con las restricciones detalladas por el doctor del empleado. En ningún momento el salario de un empleado será menos que el salario regular de paga, al tiempo de la lesión, por horas trabajadas. También, se le proveerá al Empleado un paquete completo de beneficios complementarios, según el acuerdo de negociación colectiva, sobre y encima del salario total. Si el empleado en trabajo liviano tiene que ser descansado (*laid off*), debido a no haber trabajo disponible, el Empleador no afectará negativamente la capacidad de el/ella de seguir recibiendo beneficios por tiempo perdido de la División de Seguro Industrial del Departamento de Labor e Industrias (incluyendo empleadores con seguro propio), siempre y cuando ellos todavía sean médicamente elegibles.

APÉNDICE 1

LISTA “A” CLASIFICACIONES Y SALARIOS

SECCIÓN 1. Todos los empleados cubiertos por este Acuerdo deberán ser clasificados y pagados de acuerdo con las clasificaciones, escalas, y condiciones especiales descritas en el Apéndice 1, Listas “A”, “B”, y “C” y ninguna otra clasificación de precios de salario de o condiciones especiales deberán ser reconocidas.

ZONA “A” PRECIOS SÓLAMENTE - REFERIRSE A LA LISTA “C” PARA PRECIOS DE ZONA

	FECHAS EFECTIVAS			
	6/1/2007	6/1/2008	6/1/2009	6/1/2010
Carpintero	\$32.49	\$34.59	\$36.64	Abierto
Aplicador de Tabla de Yeso (<i>Drywall</i>)	\$32.49	\$34.59	\$36.64	Abierto
Latigeros (<i>Lathers</i>) donde sea pertinente	\$32.49	\$34.59	\$36.64	Abierto
Carpinteros de material creosota	\$32.59	\$34.69	\$36.74	Abierto
Aplicador de Aislamiento (<i>Insulation</i>)	\$32.49	\$34.59	\$36.64	Abierto

FECHAS EFECTIVAS

6/1/2007 6/1/2008 6/1/2009 6/1/2010

Limadores de \$32.62 \$34.72 \$36.77 Abierto
Serruchos (*Sawfilers*), Operadores de Serrucho Eléctrico
Estacionario (*Stationary Power Saw Operators*), Acabador de Pisos
(*Floor Finisher*), Colocador de Pisos (*Floor Layer*), Tejador
(*Shinglers*), Lijador de Pisos, Operador y Operadores de otras her-
ramientas para madera estacionarias

Millwright y \$33.49 \$35.59 \$37.64 Abierto
Erector de Maquina

Trabajadores \$32.65 \$34.75 \$36.80 Abierto
Acústicos

Soldador Certificado +\$0.50 por hora mientras desem-
peñe soldaduras requeridas por los planos o especifica-
ciones de ser certificado.

FECHAS EFECTIVAS

6/1/2007 6/1/2008 6/1/2009 6/1/2010

Local 317, Aberdeen (Condados: Grays Harbor & Pacific)

Conductor de \$32.69 \$34.79 \$36.84 Abierto
Martinete, tiramiento, recorte, colocando cuellos, ajuste/puesta,
soldadura, o material tratado con creosota, todo lo de clavar
pilotes

Carpinteros de \$32.49 \$34.59 \$36.64 Abierto
Puentes, Muelles y Muelles de embarcaderos será el mismo-mate-
rial al de Conductor de Martinete (*Piledriver*)

FECHAS EFECTIVAS

6/1/2007 6/1/2008 6/1/2009 6/1/2010

Local 756, Bellingham (County: Whatcom)

Conductor de \$32.69 \$34.79 \$36.84 Abierto
Martinete, tiramiento, recorte, colocando cuellos, ajuste, soldadura,
o material tratado con creosota, todo lo de clavar pilotes

Carpinteros de \$32.49 \$34.59 \$36.64 Abierto
Puentes, Muelles y Muelles de embarcaderos será el mismo-mate-
rial al de Conductor de Martinete (*Piledriver*)

Local 1597, Bremerton (Condados: Jefferson & Clallam)

Conductor de \$32.69 \$34.79 \$36.84 Abierto
Martinete, tiramiento, recorte, colocando cuellos, ajuste, soldadura,
o material tratado con creosota, todo lo de clavar pilotes.

Carpinteros de \$32.49 \$34.59 \$36.64 Abierto
Puentes, Muelles y Muelles de embarcaderos será el mismo-mate-
rial al de Conductor de Martinete (*Piledriver*)

Local 2396, Seattle, Tacoma, Everett (Condados de:King, Pierce,
Snohomish, Skagit, San Juan Island, Kitsap, Mason, Thurston,
Yakima, Kittitas, Chelan y partes de Douglas y Okanogan al Oeste
de 120 grados Meridiano)

Conductor de \$32.69 \$34.79 \$36.84 Abierto
Martinete, tiramiento, recorte, colocando cuellos, ajuste, soldadura,
o material tratado con creosota, todo lo de clavar pilotes

FECHAS EFECTIVAS

6/1/2007 6/1/2008 6/1/2009 6/1/2010

Carpinteros de \$32.49 \$34.59 \$36.64 Abierto
Puentes, Muelles y Muelles de embarcaderos será el mismo-material al de Conductor de Martinete (*Piledriver*)

Salario de Buzo: Mirar la addenda
(*Diver's Addendum*)

DEDUCCIONES:

(Estas son deducidas del salario neto)

Vacaciones	\$1.00	\$1.00	\$1.00	Abierto
Deducción de Unión	3.85%*	3.85%*	3.85%*	Abierto
Cuotas de <i>Millwrights</i> (Check-off)	4.5%*	4.5%*	4.5%*	Abierto

*El porcentaje aplicable del salario por hora sujeto a impuestos convertido a centavos por hora, multiplicado por todas las horas trabajadas. A Mayordomos, Mayordomos Generales o Superintendentes se les cobrara usando el precio de salario de Obrero Maestro.

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

FECHAS EFECTIVAS

6/1/2007 6/1/2008 6/1/2009 6/1/2010

Salud & Seguridad	\$6.58*	\$6.68*	\$6.91*	Abierto
Pensión	\$4.07	\$4.25	\$4.25	Abierto
Aprendizaje**	\$0.61	\$0.64	\$0.67	Abierto

*6/1/07 \$0.50 designados para seguro médico para jubilados 6/1/08 \$0.60 designados para seguro médico para jubilados.

** La contribución de aprendizaje es el 1.4 % del paquete total de Carpintero Maestro

Antes del 1 de Junio del 2010:

Contrato abierto para el 1 de Junio del 2010 – 31 de Mayo del 2012 solamente para salarios/beneficios complementarios.

ASIGNACIONES DE CUOTAS DE UNIÓN: De Acuerdo con los términos de una autorización escrita individual y voluntaria para la deducción de cuotas (*check-off*) de Membresía en la forma permitida por las provisiones de la Sección 302 (c) del Acta de Administración Laboral, como enmendada, el Empleador acuerda a deducir por cuotas de trabajo una cantidad de salarios una vez cada semana la cual ha sido o será en el futuro autorizada por la Membresía. Las cuotas de trabajo, que son descontadas, deberán ser pagadas mensualmente para el día quince (15) del mes en el cual son descontadas. Los Empleadores enviarán cuotas de Unión usando el formulario de transmisión de beneficios y la recolección y contabilidad de tal incluyendo cualquier costo incurrido por el administrador en el desempeño de su papel como depositario autorizado se pagará por la Unión al administrador de beneficios. La deducción de cuotas puede ser cambiada una vez por año en la fecha de aniversario del contrato.

OPCIÓN COMPLEMENTARIA: Si sumas adicionales son necesarias para mantener los beneficios complementarios, con un mutuo acuerdo, sesenta (60) días antes de la fecha de aniversario, tales sumas pueden ser deducidas de los salarios en cualquier fecha de aniversario del Acuerdo.

MANEJO DE MATERIALES DE RESIDUOS PELIGROSOS: El personal en todas las clasificaciones de oficio sujetos a trabajar dentro de un perímetro designado como residuos peligrosos deberá ser elegible para compensación de acuerdo con la lista de grupo siguiente según el nivel de residuos peligrosos como detallado en el Plan de Seguridad de Sitio de Proyecto de Residuos Peligrosos específico. (El nivel de protección será definido en CFR 1910.120. Apéndice B.)

Clasificación/Numero de Grupo de Residuos Peligrosos

H-1 Precio de Salario Regular cuando en un sitio de residuos peligrosos cuando no estén equipados con ropa protectora o equipo de Nivel “D”

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

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

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

Mayordomo - No es la intención de la Unión de establecer la cuadrilla o el tamaño de la cuadrilla, pero cada vez que un empleado tenga la responsabilidad de supervisar a empleados o coordinar a subcontratistas en el proyecto, se le pagará a él/ella por lo menos la escala de Mayordomo. El Mayordomo deberá recibir el diez por ciento (10 %) por hora arriba de la clasificación de salario más alto del Obrero Maestro que trabaja bajo él/ella.

FONDO DE APRENDIZAJE: Cuatro centavos (\$.04) del fondo de Aprendizaje son dedicados a la participación en el Fondo de Entrenamiento Internacional de la Hermandad Unida de Carpinteros *UBC* y dos centavos (\$.02) al fondo de Desarrollo y Educación de Administración Laboral de la *UBC* por un total de seis centavos (\$0.06).

SECCIÓN 2. Proveer Personal Para Empleos

Los empleados deberán ser enviados a Empleadores durante disputas de trabajo con otros oficios de construcción y los Empleadores se esforzaran a trabajar siempre y cuando sea económicamente posible durante estos períodos, utilizando a los empleados suministrados.

Los Empleadores pagarán todo el costo de la certificación para soldadores certificados, incluyendo salarios, cuando es ordenado por el Empleador el tomar cualquier tipo de certificación para que estén preparados para realizar el trabajo necesario en el particular empleo de el/ella.

Certificación de Soldadores: Cuando la Unión llene un pedido de un soldador certificado, tal Carpintero mandado deberá tener en la posesión de el/ella un certificado actual reconocido comparable al examen de área local o de Asociación de Oficiales de Construcción de Washington (*Washington Association of Building Officials*) WABO. Si el trabajo que se va a realizar requiere certificación adicional de cualquier clase, el Empleador deberá pagar por todos los gastos implicados en asegurar tal examen. Refiérase a la Sección 1 arriba para el sobresueldo de soldador certificado.

Riggers, incluyendo la persona que señala, mechero (*Burner*) y soldadores deberán ser pagados de acuerdo a la clasificación en la cual ellos están trabajando.

SECCIÓN 3. Precio de Salario de Aprendizaje:

Carpinteros, Conductores de Martinete (*Piledrivers*) y *Millwrights*

- 1er periodo - 60% del Salario de Obrero Maestro
- 2do periodo - 65% del Salario de Obrero Maestro
- 3er periodo - 70% del Salario de Obrero Maestro
- 4to periodo - 75% del Salario de Obrero Maestro
- 5to periodo - 80% del Salario de Obrero Maestro
- 6to periodo - 85% del Salario de Obrero Maestro
- 7mo periodo - 90% del Salario de Obrero Maestro
- 8vo periodo - 95% del Salario de Obrero Maestro

Ningunas contribuciones de pensión son requeridas para Aprendices durante el 1er período.

(a) Cada Empleador/a deberá emplear por lo menos un aprendiz por cada cuatro (4) Obreros Maestros en su empleo, pero puede emplear hasta un (1) aprendiz por cada obrero maestro en su empleo.

(b) En empleos de naturaleza técnica, el Empleador de mutuo acuerdo con el Representante de Unión (*Business Representative*) local puede renunciar las proporciones antedichas de aprendiz en base de trabajo a trabajo.

SECCIÓN 4.

Cuadrillas de Conductor de Martinete (*Piledriver*)

El tamaño de cuadrillas de Conductor de Martinete (*Piledriver*) serán aquellas establecidas por la práctica de área en el área de Unión de cada Conductor de

Martinete (*Piledriver*) y cualquier disputa de tal tamaño de cuadrillas deberá ser administrada por representantes de Empleador y Unión que tengan jurisdicción en ese territorio. Sin embargo, por intereses de seguridad, habrá dos (2) empleados de Ultimo Frente (*Front-End*) en todas las operaciones de conductor de martinetes (*piledriving*), uno de los cuales puede ser un Mayordomo.

LISTA “B” BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

El Empleador también acuerda en servir como un fideicomisario en algunos o todos los fideicomisos listados abajo cuando y si es requerido, y en tales casos, el Empleador acuerda que el fideicomisario deberá ser un ejecutivo asalariado u oficial del Empleador signatario o de la asociación del Empleador. El fideicomisario de la Unión debe ser empleado por y debe representar a los miembros de la Unión. También es entendido que si un fideicomisario no satisface los requisitos, él/ella debe ser sustituido dentro de treinta (30) días por el proceso de selección de los partidos respectivos, Labor/Gerencia.

SECCIÓN 1. Salud y Seguridad

Se acuerda por medio del presente que todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán contribuir una suma como descrito aquí en la Lista “A” por

cada hora compensable de Carpinteros empleados por Empleadores cubiertos por este Acuerdo, tal contribución deberá ser hecha al Fondo de Fideicomiso de Salud y Seguridad de Empleadores-Carpinteros del Oeste de Washington en la manera como descrito adelante en el Acuerdo Fideicomiso de dicho Fondo de Fideicomiso. Los detalles del Plan de Seguridad y Salud establecidos por este Fondo de Fideicomiso y este mismo Fondo de Fideicomiso deberá seguir siendo controlado y administrado por una Junta Administrativa de Fideicomisarios compuesto de equivalente representación de Labor y Gerencia quiénes sean signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del antedicho Fondo de Fideicomiso. Cada Fideicomisario designado por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada Fideicomisario de Gerencia será un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación del Empleador, de parte de sus miembros Empleadores.

SECCIÓN 2. Retiro

(a) Contribuciones de Empleador. Todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán contribuir una suma como descrito en la Lista “A” por cada hora compensable de Carpinteros, incluyendo empleados supervisores cuando cubiertos por este Acuerdo en trabajo contenido en los términos de este Acuerdo. Dichas contribuciones deberán ser para beneficio de Carpinteros empleados o jubilados quienes estén traba-

jando bajo o se han retirado bajo el Plan de Retiro de Carpinteros del Oeste de Washington y del Enmendado Plan de Pensión de Cuenta Individual de los Carpinteros del Oeste de Washington. Las contribuciones deberán ser hechas al Fideicomiso de Retiro de Carpinteros del Oeste de Washington en la manera como descrita en el Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles del Plan de Retiro de Carpinteros del Oeste de Washington y el Enmendado Plan de Pensión de Cuenta Individual de los Carpinteros del Oeste de Washington establecido por los fondos de fideicomiso y estos fideicomisos deberán seguir siendo controlados y administrados por una Junta Administrativa de Fideicomisarios (*Joint Board of Trustees*) compuestas de igual representación de Labor y Gerencia quiénes sean signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del antedicho Fondo de Fideicomiso. La asignación de las contribuciones entre el Plan de Retiro de Carpinteros del Oeste de Washington y el Enmendado Plan de Pensión de Cuenta Individual de los Carpinteros del Oeste de Washington deberán ser determinadas por una Junta Administrativa de Fideicomisarios (*Joint Board of Trustees*) de acuerdo con las exigencias actuariales y financiamiento de esos Planes.

(b) Contribuciones Suplementales. Efectivo el 1 de Junio del 2000, deberá haber tres (3) clasificaciones de empleados bajo este Acuerdo para determinar elegibilidad para contribuciones suplementales al Plan de Cuenta Individual (cuyas Contribuciones Suplementales

deberán ser totalmente aseguradas). La clasificación está basada sobre el tipo de trabajo en la industria y el logro de niveles avanzados y experiencia y posición. Los términos aplicables y las condiciones de este Acuerdo deberán ser aplicada de acuerdo con la clasificación lograda. Adjunto esta una Lista de Clasificación (Muestra 1) para establecer clasificaciones y precios de paga para las Contribuciones Suplementales.

Las solicitudes para designaciones de clasificación deberán ser presentadas al Tesorero-Secretario Ejecutivo de la Unión, y sobre la recomendación del Tesorero-Secretario Ejecutivo, las designaciones de clasificación deberán ser concedidas por la Junta Directiva de la Unión sobre la verificación que el candidato ha alcanzado la experiencia necesaria perfilada abajo:

Clase O: Deberá consistir de cualquier empleado cubierto bajo el Acuerdo Maestro del Área del Oeste de Washington del Área Central y Oeste de Washington (Acuerdo de Negociación Colectiva), incluyendo Aprendices.

Clase I: Deberá consistir de aquellos empleados cubiertos bajo el Acuerdo de Negociación Colectiva, con más de seis meses de señoría en la industria (el servicio continuo contara para establecer precedencia de industria).

Clase II: Deberá consistir de empleados con señoría quienes han alcanzado por lo menos el sexto periodo de la etapa de aprendizaje con al menos un año de señoría en la industria bajo el Acuerdo de Negociación Colectiva.

Clase III: Deberá consistir de empleados con señoría que hayan alcanzado la etapa de Obrero Maestro con al menos dos (2) años de señoría en la industria bajo el Acuerdo de Negociación Colectiva.

Cada empleado deberá presentar al Tesorero-Secretario Ejecutivo de la Unión cualquier petición de cambio de clasificación no más tarde que el 1ro de Diciembre de cada año. Sobre la aprobación por la Unión, tales clasificaciones deberán ser puestas en efecto el siguiente 1ro de Junio. Las notificaciones de cambio de clasificación deberán ser por escrito en una forma aprobada y de acuerdo con las reglas y regulaciones adoptadas por la Mesa Directiva de la Unión. Sobre la notificación de la Unión al Empleador de un cambio de clasificación aprobado, el Empleador deberá pagar salarios y contribuciones de beneficios suplementarios en el nivel de clasificación aprobado a menos que y hasta ser notificado por la Unión de un cambio de clasificación. En ningún caso, sin embargo, deberá un cambio de clasificación ser puesto en práctica excepto por la notificación apropiada de la Unión, y no más que un (1) cambio de clasificación puede ser efectuado durante cualquier año

de contrato y deberá ser puesto en efecto desde el 1 de Junio, excepto la reducción a la Clasificación O que puede ser puesta en efecto el primero del siguiente mes después de la notificación al Empleador.

Sin embargo la clasificación designada de un empleado todos los precios de sobresueldo (diferenciales de Mayordomos, horas extras, etc.) deberán ser calculadas al precio de salario sujeto a impuestos de la Clase O.

Sin embargo cualquier provisión aquí a lo contrario, los niveles de contribución al Plan de Retiro no deberán causar al Plan de estar en violación de la Sección 415 del Código de Impuestos Internos (y ningún otra sección del Código); si es necesario, ajustes a los precios de contribución deberán ser acordados por la Unión y Empleadores contribuyentes para cumplir con el Código.

(c) Fideicomisarios (*Trustees*). Para el Fideicomiso del Plan de Retiro de Carpinteros del Oeste de Washington y del Enmendado Plan de Pensión de Cuenta Individual de los Carpinteros del Oeste de Washington, se acuerda que cada Fideicomisario nombrado por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación del Empleador, de parte de sus miembros Empleadores.

SECCIÓN 3. Vacaciones

Se acuerda que todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán restar una suma como descrito aquí en la Lista “A” por cada hora compensable del sueldo neto (después de impuestos) de cada empleado y deberá pagarse a un Fondo de Vacaciones como especificado aquí adelante. (Nota: Estas sumas deberán ser deducidas (después de impuestos) de los precios mostrados en la Lista A.) Dichas contribuciones deberán ser hechas al Fideicomiso de Vacaciones de Carpinteros del Oeste de Washington en la manera como descrita en este Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles de dicho Plan de Vacaciones establecido por este Fondo de Fideicomiso y este Fondo de Fideicomiso mismo deberán seguir siendo controlados y administrados por una Junta Administrativa de Fideicomisarios (*Joint Board of Trustees*) compuesta de igual representación de Labor y Gerencia quiénes son signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del antedicho Fondo de Fideicomiso. Cada Fideicomisario nombrado por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación del Empleador, de parte de sus miembros Empleadores.

SECCIÓN 4. Aprendizaje y Capacitación

Es acordado que todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo deberán contribuir una suma como descrito en la Lista “A” por cada hora compensable de Carpinteros, incluyendo a empleados supervisores cuando cubiertos por este Acuerdo. Dichas contribuciones deberán ser hechas al Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento de Empleadores-Carpinteros de Washington-Idaho de la manera como especificada en el Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles de tal Plan de Aprendizaje y Entrenamiento establecido por este Fondo de Fideicomiso y este fondo de Fideicomiso mismo deberá seguir siendo controlado y administrado por una Junta Administrativa de Fideicomisarios (*Joint Board of Trustees*) compuestos de igual representación de Labor y Gerencia quiénes son signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del antedicho Fondo de Fideicomiso. Cada Fideicomisario nombrado por la Unión deberá ser un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia deberá ser un ejecutivo asalariado u oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de Empleador, de parte de sus miembros Empleadores.

SECCIÓN 5. Excepción de *Millwrights*

En el territorio al Oeste del 120 Meridiano cubierto por el local de *Millwrights* 1699 de Pasco, los beneficios complementarios de sus miembros serán pagados a los

fondos de fideicomiso del Este de Washington-Norte de Idaho. Los pagos de beneficios suplementarios así como los salarios, los viajes y otras condiciones deberán ser aquellos especificados en el Acuerdo de Carpintero del Este de Washington-Norte de Idaho. El territorio ya mencionado incluye la jurisdicción combinada de la Unión Local 770, Yakima, de Carpinteros y la Unión Local 2205, Wenatchee y deberá aplicar únicamente a empleados *Millwrights*.

SECCIÓN 6. Es mutuamente acordado que en el territorio de las Uniones Locales 770 de Yakima y 2205 de Wenatchee, que se encuentran al este del Meridiano 120, los Fideicomisarios deberán aceptar el Acuerdo del Este de Washington y establecer el hecho de que los Beneficios Complementarios bajo este Acuerdo deberán aplicar en aquella área. Todos los fideicomisos deberán acreditar tales contribuciones como si fueran hechas bajo este Acuerdo.

SECCIÓN 7.

Incumplimiento de Pagar Contribuciones

En caso de que un Empleador no cumpla con hacer la contribución monetaria en conformidad con este Acuerdo, la Unión es libre de tomar cualquier acción económica que considere necesaria en contra de tal Empleador y dicha acción no deberá ser considerada una violación de este Acuerdo.

SECCIÓN 8.

Información del Acuerdo de Fideicomiso

Se entiende que la Unión, Empleadores individuales, y Asociaciones de Empleadores signatarios son partidos principales a los Acuerdos de fideicomiso de Salud y Seguridad, Retiro, Vacaciones y Aprendizaje y Entrenamiento y son, por lo tanto, autorizados a la información completa en las acciones de los Fideicomisarios y la operación del Fideicomiso.

SECCIÓN 9. En todo lo que se refiere a los Fondos de Fideicomiso de Beneficios Complementarios; si el Artículo 6 no es implementado noventa (90) días después de la finalización de un proyecto entonces el Artículo 6 será renunciado.

SECCIÓN 10. Se entiende que los partidos principales a este Acuerdo han desarrollado un proceso de selección para el nombramiento de fideicomisarios de Gerencia el cual ofrece representación en el Fideicomiso a Empleadores signatarios individuales o asociaciones de Empleador signatarios como mencionados en la Secciones 1 - 4 de la Lista B, arriba. Este proceso de selección ha sido incorporado en los Acuerdos de Fideicomiso aplicables, y está disponible en la Oficina del Fideicomiso.

SECCIÓN 11. Partidos Obligados

También se entiende que los Empleadores, quienes son partidos a este Acuerdo, deberán estar obligados por los términos y las provisiones de los Fondos y Planes de Fideicomiso como mencionado en la Secciones 1 - 10 como si estos Fondos y Planes de Fideicomiso fueran parte de este Acuerdo.

SECCIÓN 12. Fusiones de Fideicomiso

Los Empleadores y el Concilio Regional acuerdan que los Fideicomisos de salud y bienestar que cubren a empleados carpinteros en el área Oeste y Central de Washington (Fideicomiso de Salud y Seguridad de Carpinteros del Oeste de Washington), Este de Washington, Idaho, Montana, y Wyoming (Fondo de Salud y Seguridad de Carpinteros de Washington-Idaho) y Oregon y Suroeste de Washington (Fideicomiso de Salud y Bienestar de Empleadores-Carpinteros de Oregon-Washington) deberían ser combinadas. A tal efecto, los Empleadores y el Concilio Regional acuerdan en enmendar el Acuerdo de Fideicomiso para el Fideicomiso de Salud y Seguridad de Carpinteros del Oeste de Washington para autorizar una Junta Administrativa de Fideicomisarios (*Board of Trustees*) que combine el Fideicomiso con los otros dos Fideicomisos.

Sujeto sólo a la determinación de los Fideicomisarios que una fusión violaría obligaciones fiduciarias u otras

obligaciones de la Acta de Seguridad de Ingresos de Retiro de Empleado (*ERISA*), los Empleadores y el Concilio Regional autorizan y solicitan a los Fideicomisarios, en su capacidad fiduciaria, negociar y poner en práctica la fusión haciendo todos los esfuerzos razonables para implementar la fusión para el 12/31/2008.

SECCIÓN 13. Beneficio de Pareja Doméstica

Los partidos están de acuerdo que si el establecimiento de Beneficio de Pareja Doméstica es en el mejor interés de los participantes a los Fondos de Fideicomiso, los Fideicomisarios de los Fondos del Fideicomiso deberán acelerar el proceso del establecimiento de Beneficios de Pareja Doméstica.

LISTA “C” DIFERENCIAL DE PAGA DE ZONA

SECCIÓN 1. Los partidos reconocen que algunas veces es inconveniente el llegar al sitio de trabajo debido a la variación de distancias. Se acuerda y entiende que mientras se viaja al y del trabajo, los empleados no están dentro del curso y alcance de su empleo y la relación de empleado-empleador no comienza hasta que el salario por hora comience.

SECCIÓN 2. Condiciones Generales de Viajes

(a) Cuando las únicas carreteras de acceso a un trabajo requieren que empleados viajen en una zona de viajes más alta y regresen a la zona en la cual el trabajo es localizado, entonces se les deberá pagar a los empleados la zona de paga diferencial proveída por la zona más alta.

(b) Peaje y Tarifas de Barca. Todas las barcas necesarias u otras formas de transporte de agua deben ser reembolsadas por el Empleador en la manera y casos siguientes:

- (1) Los empleados serán reembolsados la tarifa del pasajero o de carro de pasajero cuando presenten recibos.
- (2) Cuando los empleados decidan vivir en o cerca del proyecto y renuncian a viajar diariamente en transporte de barca, se reconoce que ellos tienen derecho de elegir el visitar sus casas el fin de semana, y en ese caso, gastos en transporte de barca deberán ser pagados por tales viajes de fin de semana cuando presenten recibos.
- (3) Cuando las circunstancias obliguen a que se utilice un puente de paga, los empleados serán reembolsados en conformidad.

(c) Hospedaje y Alojamiento. Cuando el Empleador proporcione campamento o el hospedaje y alojamiento, la

escala de salario básico será cumplida y el precio para campamiento, hospedaje y alojamiento que será pagado por el empleado no excederá \$3.00 por día. Cualquier costo de más de \$3.00 por día será pagado por el Empleador. Los viajes aplicables deberán aplicar en el primer y ultimo día del empleo, con la excepción que si el empleado/a renunciara por su voluntad antes de cinco (5) días de trabajo, los gastos de viaje deberán ser permitidos para el primer día solamente.

(d) Proyectos Remotos. En proyectos de construcción de presa, hidroeléctricos, y otros proyectos de ingeniería lejanos como aeropuertos, refinerías o instalaciones de radar o radio, pero no limitado a esos, donde el Empleador proporcione el campamiento u hospedaje y alojamiento, el tiempo de viaje que se requiera será pagado por el viaje inicial al trabajo y vuelta. El pago del tiempo de viaje por el viaje de vuelta será pagado a todos los empleados, incluyendo a despedidos y des-cansados (*layoff*); la única excepción que deberá aplicar será para aquellos empleados que permanecen en el trabajo menos de treinta (30) días del calendario quiénes renuncien voluntariamente.

SECCIÓN 3. Paga de Zona de Carpinteros

El diferencial de paga de zona deberá ser pagado en empleos localizados fuera de la zona gratis calculada desde el centro de la ciudad de las siguientes ciudades listadas:

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

Zona A: Radio de 0-25 millas - Gratis

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

SECCION 4. Constructores de Puentes (*Bridge*), Muelles (*Dock*), y Muelles de Embarcaderos (*Wharf Builders*), Conductores de Martinete (*Piledrivers*), Pago de Zona: Local No. 2396, Seattle, Local No 756, Bellingham, Local No1597, Bremerton y Local No. 317, Aberdeen.

Diferencial de Pago de Zona será calculado desde el Centro de la Ciudad de Seattle, desde el Centro de la Ciudad de Tacoma, y desde el Centro de la Ciudad de Everett.

Zona A:	Radio de 0 - 25 millas	Gratis
Zona B:	Radio de 25 – 35 millas	\$1.75 por hora
Zona C:	Radio de 35 – 45 millas	\$2.05 por hora
Zona D:	Radio de 45 – 55 millas	\$2.45 por hora
Zona E:	Radio de mas de 55 millas	\$2.85 por hora
Zona F:	Radio de mas de 90 millas	\$75.00 por día

Lo siguiente son excepciones a la paga de zona antedicha:

(a) Condado de San Juan. El trabajo en el Condado de San Juan (excepto la Isla Lopez) deberá ser considerado como una zona de sostenimiento. Se les pagará a empleados setenta y cinco dólares (\$75.00) por subsistencia del día laboral, a menos que el hospedaje y alojamiento sean suministrados por el Empleador.

(b) Conductores de Martinete (*Piledrivers*) quiénes residen en Mount Vernon, Olympia, Wenatchee, o áreas de jurisdicción de la Unión Local de Yakima, que trabajen en empleos en su área respectiva deberán tener su zona de paga diferencial calculada desde el centro de su respectiva ciudad. Los Conductores de Martinete (*Piledrivers*) quiénes son enviados de Aberdeen, Bellingham y Port Angeles serán pagados la Paga de Zona desde el centro de estas respectivas ciudades.

SECCIÓN 5.

Paga de Zona de *Millwrights*: Local 204

(a) El diferencial de pago de zona de *Millwrights* deberá ser calculada desde el Centro de la ciudad de Seattle, Centro de la ciudad de Tacoma, y Centro de la ciudad de Everett.

Zona A: Radio de 0 - 25 millas	Gratis
Zona B: Radio de 25 – 35 millas	\$1.75 por hora
Zona C: Radio de 35 – 45 millas	\$2.05 por hora

Zona D	Radio de 45 – 55 millas	\$2.45 por hora
Zona E	Radio mas de 55 millas	\$2.85 por hora
Zona F	Radio de mas de 90 millas	\$75.00 por día

(b) Los siguientes son excepciones a la antedicha paga de zona de *Millwrights*:

- (1) Trabajo de subsistencia en el Condado de San Juan (excepto Isla Lopez), Condado de Clallam, Condado de Jefferson, y Condado Pacífico será pagado setenta y cinco dólares (\$75.00) por subsistencia del día laboral a menos que el hospedaje y alojamiento sean suministrados por el Empleador.
- (2) *Millwrights* quienes viven en Aberdeen, Bellingham, Port Angeles, Mount Vernon, Olympia, Wenatchee, o las áreas de jurisdicción de la Unión Local de Yakima, que trabajen en empleos en su área respectiva deberán tener diferencial de pago de zona calculado desde el centro de su ciudad respectiva.
- (3) *Millwrights* quienes vivan en la jurisdicción de los locales de Wenatchee Yakima y Pasco deberán recibir precios de paga de zona calculadas desde la ciudad más cerca de su residencia. Si viven en el área de Pasco y son despachados a la jurisdicción de los locales de Yakima o Wenatchee, los precios de paga de zona serán calculados desde Pasco.

- (4) Cada vez que un *Millwright* cubierto por una clasificación en este Acuerdo tenga la habilidad requerida no esté disponible dentro de la jurisdicción de la Unión Local para ser despachado al Empleador, pero esté disponible en otra jurisdicción dentro del área negociadora y el Empleador autoriza el adquirirle a el/ella, el Empleador reembolsará a tal trabajador de acuerdo con la antedicha lista de la ciudad de la residencia de el/ella.

- (5) Pero cuando un *Millwright* sale del lugar de residencia de el/ella voluntariamente para buscar empleo en otra jurisdicción y se pone a disposición de aquella jurisdicción, entonces el empleado deberá ser sujeto a tal tiempo de viajes, transporte y condiciones de subsistencia locales aplicables.

APÉNDICE 2

ARTÍCULO 1 REGLAS DEL OFICIO

SECCIÓN 1.

Trabajador Representante de Unión (*Shop Steward*)

(a) El Representante de Unión (*Business Representative*) tendrá el derecho de designar por escrito al Empleador a un Carpintero Maestro como un Trabajador Representante de Unión (*Steward*) en cada uno de los proyectos del Empleador. El Trabajador Representante de Unión (*Steward*) no será despedido o transferido excepto por causa justa y deberá permanecer en el trabajo dado que haya por lo menos cuatro (4) Carpinteros en el proyecto. El Empleador notificará a la Unión por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes de despedir al Trabajador Representante de Unión (*Steward*). Si un Trabajador Representante de Unión (*Steward*) es despedido, el Representante de Unión (*Business Representative*) puede designar a otro Trabajador Representante de Unión (*Steward*) de la cuadrilla restante.

(b) Se le deberá permitir al Trabajador Representante de Unión (*Steward*) el tiempo razonable para desempeñar los deberes de el/ella para asegurar que se este adhiriendo a las condiciones del Acuerdo y se le permitirá a

él/ella el tiempo para informar al Representante de Unión (*Business Representative*) de cualquier presunta violación. Además de los otros deberes de el/ella, el Trabajador Representante de Unión (*Steward*) deberá tener el derecho de tomar un informe una vez por semana durante horas de trabajo. Esto debe ser hecho lo más rápido que sea posible.

(c) En caso de que un Trabajador Representante de Unión (*Steward*) sea descansado/a (*laid-off*) o despedido/a por realizar las funciones del Trabajador Representante de Unión (*Steward*), el Empleador deberá restablecer a él/ella con paga por todo el tiempo perdido a consecuencia de dicha impropia acción.

SECCIÓN 2. Afilamiento de Herramientas

Todos los empleados tendrán sus herramientas afiladas y en buenas condiciones antes de ir a cualquier trabajo. El afilamiento de herramientas deberá ser la responsabilidad de todos los Empleadores. Se les deberá dar tiempo a los empleados para limar y afilar herramientas, o un afilador de sierras puede ser empleado en el trabajo, o las herramientas pueden ser llevadas a un taller para afilar a costo del Empleador. Las herramientas afiladas serán devueltas al empleado a la hora de ser descansados (*layoff*) o se harán arreglos convenientes para regresarlas a la oficina de la Unión Local que tiene la jurisdicción del trabajo.

SECCIÓN 3. Todo o cualquier equipo suministrado por el Empleador puede ser cobrado al empleado sujeto a reembolso al ser devuelto al Empleador sin tomar en cuenta la condición.

SECCIÓN 4. Suministro de Herramientas

Ningún empleado suministrara, rentara o alquilara, por compensación o de otra manera en cualquier trabajo, un tránsito, máquina de escoplea, maquina de perforación, sierra mecánica, ensamblador eléctrico, lijadora de piso, herramientas eléctricas sin importar si son impulsados por baterías, corriente continua de corriente eléctrica alterna, de gas o aire; escalera, caballete, banco, caja de ingleses, cortador de tablas para fachadas, indicador de manecillas (más grande que 1”), micrómetro (no más de 1”), escariador, extractor, grifos, llave de grifo, taladro para metal, llave de enchufe (mas de 1/2”), final de caja o llave ajustable más grande que una 12” Media luna, niveles de eje (más de 12”), taladros (de mas de 1-1/8”), automóvil, camión o equipo similar, máquinas de soldar, antorcha para cortado, y equipo protector para soldadores, como guantes, equipo de cuero, capuchas, anteojos. El equipo antedicho debe ser suministrado por los Empleadores.

SECCIÓN 5. Almacenaje de Herramientas

El Empleador deberá suministrar un lugar adecuado; seco, limpio y seguro para guardar los equipos de herramientas de los empleados y vestidura impermeable,

separados de otros oficios y separado de las herramientas de la compañía, y el mismo será proveído con cerradura adecuada, para la protección de herramientas y equipo, durante horas libres y separadas de turnos alternos. Deberá ser la responsabilidad del Empleador el reembolso por las herramientas y vestidura impermeable del empleado basado en el costo actual y estándar de la industria debido a pérdida por fuego, inundación, robo por entrada forzada o daño por el equipo del Empleador mientras estos se encuentran en el sitio de trabajo. Los Empleadores pueden requerir una lista de herramientas y equipo de trabajo almacenados.

SECCIÓN 6. Restricciones de Herramientas

No deberá haber restricción en el uso de herramientas y equipo solo lo que pueda ser requerido por normas de seguridad.

SECCIÓN 7. El Empleador deberá suministrar cuartos secos para cambiarse con calefacción, de tamaño amplio equipado con calefacción para secar ropa, luces cuando haya energía disponible, y libre de cualquier material sexual o étnicamente ofensivo tales como carteles, dibujos u otros materiales impresos, y con bancas para el uso durante el período de almuerzo. El mismo estará situado cerca del sitio de trabajo y no deberá ser usado para almacenar materiales o equipo.

SECCIÓN 8. Cuando se este trabajando en áreas tóxicas o áreas de radiación y donde se maneje creosota y/o

materiales tratados o materiales grasosos, se deberá permitir tiempo adecuado para limpieza antes del almuerzo y antes del final de turno.

SECCIÓN 9. En trabajos de agua subterráneos como túneles, campana, etc., equipo impermeable y botas de caucho con plantillas resistentes a perforaciones será suministrado por el Empleador.

En operaciones que se requieren botas más altas de la pantorrilla, deberán ser suministradas por el Empleador.

Cuando sea necesario el empleado deberá suministrar sus propias botas de caucho de altura de pantorrilla.

SECCIÓN 10. Los empleados suministrarán su propia ropa impermeable. Si se llegara a dañar en el transcurso de soldadura o incineración o manejo de material peligroso o material contaminado, el Empleador sustituirá la ropa impermeable dañada por nueva ropa impermeable, a condición de que el empleado devuelva la ropa dañada de el/ella al Empleador.

ARTÍCULO 2

PROVISIONES RESIDENCIALES

Los partidos al presente acuerdan que la Unión con otros partidos que cubren construcción residencial pueden entrar a un acuerdo o acuerdos. Las condiciones generales de condiciones de trabajo serán consistentes

con los términos de este Acuerdo, pero los artículos de costo de beneficios complementarios y salarios o determinación de salarios pueden ser reducidos.

Cualquier condición especial, que resulte de estos acuerdos, se hará parte de este Acuerdo por esta referencia, y tales condiciones prevalecerán cuando un miembro Empleador haga construcción residencial como definido abajo.

La construcción residencial es aquí definida como todo el trabajo en relación con construcción de marco de madera, modificación y/o reparación de todas las unidades residenciales, como vivienda individual, casa de dos viviendas, casas adosadas, condominio y apartamentos, asilo de ancianos y casas convalecientes que no exceden cuatro (4) pisos en altura, incluyendo el sótano. Este Acuerdo no cubre aquellas unidades de alojamiento, que son normalmente referidas como “torre,” que son normalmente superior a cuatro (4) pisos de altura, incluyendo el sótano, y a hospitales, instituciones públicas o privadas, o casas modulares para ser transportadas del sitio de construcción.

APÉNDICE 3

ADDENDA DEL ÁREA

CENTRAL DE WASHINGTON

SECCIÓN 1. Trabajo y Territorio Cubierto por esta Addenda cubrirá toda la construcción de edificios, en los condados de Yakima, Kittitas, Chelan, Douglas y

Okanogan al Oeste del Meridiano 120 y áreas al este del Meridiano 120 que están bajo la jurisdicción de la Unión Local No 770, Yakima, y la Unión Local No 2205, Wenatchee. Esto no deberá cubrir la construcción de carretera pesada.

SECCIÓN 2. Cuando el trabajo se realice en el territorio como definido en la Sección 1, los partidos acuerdan en estar obligados por los términos y condiciones del Acuerdo de Labor Maestro AGC excepto conforme a esta Addenda.

SECCIÓN 3. Precios de Salario:

FECHAS EFECTIVAS

6/1/2007 6/1/2008 6/1/2009

Carpinteros/Aplicador de Tabla de Yeso (<i>Drywall</i>), Latigeros (<i>Lathers</i>) donde aplicable	\$23.25	Abierto	Abierto
--	---------	---------	---------

Carpinteros de material creosote	\$23.35		
-------------------------------------	---------	--	--

Aplicador de Aislamiento	\$23.25		
--------------------------	---------	--	--

Limadores de Serruchos (<i>Sawfilers</i>), Operadores de Serrucho Eléctrico Estacionario (<i>Stationary Power Saw Operators</i>), Acabador de Pisos (<i>Floor Finisher</i>), Colocador de Pisos (<i>Floor Layer</i>), Tejador (<i>Shinglers</i>), Lijador de Pisos, Operador y Operadores de otras herramientas para madera estacionarias	\$23.38		
---	---------	--	--

FECHAS EFECTIVAS

6/1/2007 6/1/2008 6/1/2009

Millwright y Erector de Maquinaria	\$33.49		
Trabajadores Acusticos	\$23.42		
Trabajadores de Puentes, Muelles y Muelle de Embarcadero y trabajadores de carretera pesada	\$32.49		
Conductores de Martinete (<i>Piledrivers</i>), Buceo, <i>Pulling</i> , <i>Placing Collars</i> y Soldadores	\$32.69		

Todos los Mayordomos recibirán diez por ciento (10%) por hora mas que el Obrero Maestro mejor pagado que trabaje bajo el/ella.

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS:

FECHAS EFECTIVAS

6/1/2007 6/1/2008 6/1/2009

Salud y Seguridad	\$6.58	Abierto	Abiereto
Retiro	\$3.79		
Aprendizaje	\$0.48		

DEDUCCIONES:

(Serán deducidas del salario neto)

Vacaciones	1.00		
Deducción de Unión	3.85%*		

* El 3.85 % del precio de salario por hora sujeto a impuestos convertido a centavos por hora, por todas las horas trabajadas. Los Mayordomos Carpinteros, los Mayordomos Generales, o los superintendentes se les cobrara usando el precio de salario de Carpintero Maestro.

SECCIÓN 3. Paga de Zona de Carpinteros

El diferencial de paga de zona deberá ser pagado al precio de \$2.25 por hora cuando los sitios de trabajo estén localizados más allá de un radio de veinticinco (25) millas desde el centro de la ciudad de las siguientes ciudades: Chelan, Sunnyside, Wenatchee, y Yakima.

El diferencial de paga de zona será pagado al precio de \$2.25 por hora cuando los sitios de trabajo estén localizados más allá de un radio de veinte (20) millas del centro de la ciudad de la siguiente Ciudad: Ellensburg.

ADDENDA DE BUZOS Y DEMARCACIÓN: será negociado por un subcomité separado (ver ellado interno del forro de atras) (*see inside back cover*).

EN TESTIMONIO DE QUE, este Acuerdo ha sido ejecutado por el Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste Pacífico y la AGC de Washington, una Afiliación local de los Contratistas Generales Asociados de América, Inc., por parte de ciertos miembros individuales quienes han autorizado a la Sección del AGC para ejecutar el acuerdo en su nombre.

POR LOS EMPLEADORES:

POR EL CONCILIO REGIONAL