

**ACUERDO DE ESPECIALISTAS
EXTERIORES Y INTERIORES**

entre el

**CONCILIO REGIONAL DE
CARPINTEROS DEL PACIFICO
NOROESTE**

y

**LA ASOCIACION DE
CONTRATISTAS DE PAREDES Y
CIELOS DE OREGON Y EL
SUDOESTE DE WASHINGTON, Inc.**

Por el Periodo:

1 de Junio, 2007 – 31 de Mayo, 2009

TABLA DE CONTENIDOS

<u>Art/Sec</u>	<u>Description</u>	<u>Pagina</u>
	Definiciones	1
Artículo 1	Ámbito de Trabajo y Título de Subcontratistas	3
Artículo 2	Reconocimiento	10
2.2	Lista de Trabajo (<i>Out-of-Work List</i>)	14
Artículo 3	Horas de Trabajo – Turnos—Tiempo Extra—Días Festivos	17
Artículo 4	Criterio de Requisitos para Fideicomisarios	22
Artículo 5	Fondos de Fideicomiso de Salud y Bienestar	
	Tabla de Yeso (<i>Drywall</i>)	23
	Latigeros (<i>Lathers</i>)	26
Artículo 6	Jubilación	
	Tabla de Yeso (<i>Drywall</i>)	30
	Latigeros (<i>Lathers</i>)	32
Artículo 7	Fondo de Vacaciones	
	Tabla de Yeso (<i>Drywall</i>)	34
	Latigeros (<i>Lathers</i>)	36
Artículo 8	Deducción del Concilio Regional del Pacífico Noroeste	36
Artículo 9	Fondo de Promoción para Industria de Paredes y Cielos	38
Artículo 10	Fondo de Fideicomiso de Entrenamiento	39
Artículo 11	Ayudante General (<i>Utility Worker</i>) ..	40

Tabla de Contenidos (continuación)

<u>Art/Sec</u>	<u>Description</u>	<u>Pagina</u>
Artículo 12	Aprendizaje y Capacitación	43
12.3	Aprendizaje JATC	45
12.4	Aprendices	47
12.5	Agentes de Entrenamiento	48
12.12	Entrenamiento de Necesidades Especiales para Nivel de Obrero . . .	53
12.13	Entrenamiento de Mayordomo	54
Artículo 13	Proceso de Nomina	55
Artículo 14	Trabajador Representante de Unión (<i>Steward</i>)	57
Artículo 15	Condiciones de Trabajo	61
Artículo 16	Provisiones Misceláneas	64
Artículo 17	Beneficio de Viajes y Hospedaje . .	66
17.7	Especialistas Exteriores e Interiores	73
Artículo 18	Trabajos Públicos	74
Artículo 19	Cláusula de Sucesor	75
Artículo 20	Clasificación y Escala de Salarios .	76
20.5	Soldador Certificado	77
20.6	Sueldo de Aprendiz	78
20.7	Beneficios Complementarios para Aprendices	78
20.8	Trabajador de Ayuda General	79
20.9	Distribución de Salario	80
Oregon y Sudoeste de Washington Especialista		
Exterior e Interior Lista "A"		81
Sueldos de Aprendices		82
Artículo 21	Provisiones Especiales	84

Tabla de Contenidos (continuación)

<u>Art/Sec</u>	<u>Description</u>	<u>Pagina</u>
Artículo 22	Pruebas de Drogas y Alcohol86
Artículo 23	Comité de Labor y Gerencia87
Artículo 24	Garantía de Autoridad92
Signatarios92
Lista del Contratistas93

DEFINICIONES

A. Asociación: Deberá significar Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos de Oregon y el Suroeste de Washington, Inc. Una lista de miembros deberá ser puesta en una lista separada con suplemento al contrato de aquí en adelante.

B. Contratista, Compañía o Empleador: Deberá significar cualquier individuo, consorcio, empresa o corporación obligado por este acuerdo ya sea como miembro de la Asociación, o como no-miembro de la Asociación, quien ha firmado este Acuerdo directamente con la Unión.

C. Unión: Deberá significar el Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América actuando por, y en nombre de sus miembros.

D. Obrero Maestro (*Journeyman*): Deberá significar un individuo/a quien haya completado su programa de entrenamiento o haya demostrado destreza como un mecánico al desempeñar las tareas pertinentes a la industria de Tabla de Yeso (*drywall*), Acústica y Latigeros (*lathing*) y quien

esta empleado bajo los términos y condiciones de este Acuerdo.

E. Aprendiz: Deberá significar uno quien esta aprendiendo el oficio de Especialista de Sistemas Exteriores/Interiores y quien este registrado con, y ha sido aceptado por, el Comité Local de Entrenamiento y Aprendizaje.

F. Ayudante General (Utility Worker): Deberá significar uno quien esta permitido a desempeñar todas las fases de trabajo cubiertas bajo el Artículo 1, Sección 1.6 del Acuerdo con la excepción de la instalación. Ningún Ayudante General (*Utility Worker*) puede instalar materiales o desempeñar trabajo normalmente considerado ser ese de un Maestro Especialista de Sistemas Exteriores/Interiores o de un aprendiz registrado.

G. Igualdad de Derechos: En reconocimiento de las leyes de “igualdad de derechos” para ambos sexos, y en reconocimiento del hecho de que mujeres se están envolviendo mas y están mas involucradas en la construcción, cualquier pronombre masculino o cualquier referencia en genero masculino de aquí en adelante deberá ser construido de incluir cualquiera de los dos hombre

o mujer. Este Acuerdo reconoce por igual las oportunidades y derechos de hombres y mujeres calificados de funcionar en cuadrillas y posiciones supervisorías del oficio.

H. Empleador Signatario: Deberá significar cualquier contratista signatario activo al Acuerdo de Especialistas Exteriores/Interiores y contribuyendo en horas compensables al Fondo de Fideicomiso de Carpinteros-Empleadores de Oregon-Washington.

ARTÍCULO 1

Ámbito de Trabajo y Título de Subcontratistas

Sección 1.1 Por este medio se acuerda que el Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América, y la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos de Oregon y el Suroeste de Washington, Inc. por los Contratistas Exteriores/Interiores dentro del área de Oregon y el Suroeste de Washington como definido en la Sección 1.2

Sección 1.2 Este Acuerdo deberá cubrir el estado entero de Oregon y las siguientes áreas en el estado de Washington: Los condados de Klickitat, Skamania, Clark, Cowlitz, Wahkiakum y la porción del condado Pacific sur de la línea recta hecha al extender la línea de la frontera norte del condado de Wahkiakum al oeste del Océano Pacífico.

Sección 1.3 El trabajo cubierto por este Acuerdo deberá ser aquel que es reconocido y que entre adecuadamente bajo la jurisdicción de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América como definido en la Sección 1.6

Sección 1.4 Esta industria es reconocida como una especialidad y generalmente requiere un sub-contratista especializado quien emplee Especialistas Exteriores/Interiores.

Sección 1.5

(A) Cualquier compañía, que no sea signataria a este Acuerdo, la cual no emplee directamente Especialistas Exteriores/Interiores deberá usar solamente Contratistas de Paredes y Cielos, quienes sean signatarios a este Acuerdo para cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo. El

uso de cualquier subcontratista quien no es signatario a este Acuerdo constituirá una violación del Acuerdo y la empresa que emplee dicho subcontratista no-signatario deberá ser responsable por todos los salarios, beneficios y pago de viaje y/o sostenimiento de trabajadores como aquí proveído.

(B) Los Contratistas de Paredes y Cielos, acuerdan que ellos no subcontrataran trabajo que se haga en el sitio de construcción, alteración, o reparo de un edificio, estructura u otro trabajo excepto a una persona, empresa o corporación que sea partido a un Acuerdo laboral apropiado, actual con la Unión. La Unión no deberá usar acción económica para hacer cumplir esta Sección, pero puede aplicar medios legales.

Sección 1.6 El trabajo cubierto por este Acuerdo en el sitio de trabajo de construcción deberá incluir pero no será limitado al siguiente trabajo descrito:

(A) La instalación, transportación de carga, manejo, abastecimiento, y desecho de todos los materiales y partes componentes de todos los tipos de techos, sin importar sus materiales y composición o método o manera de instalación, pegadura o

conexión, incluyendo pero no limitado a todos los colgaderos, canales cargadores, enrasado de conexiones, refuerzos, refuerzos cruzados, todas las barras sin importar el material o método de pegadura, materiales aislantes térmicos y de sonido, todo panel y tabla de yeso integrado para cielo, todo radiante para detener calor, todas las Ts (injertos) principales, todas las Ts de conexión, espines, todos los ángulos para cielos y paredes o molduras, todas las tablas de respaldo y todos los materiales de terminado de cielos, sin importar el método o la manera de instalación.

(B) Todo el trabajo en conexión con la instalación, edificación y/o aplicación, acarreo, transportación, manejo, abastecimiento de todos los materiales y partes componentes de paredes y medianías sin importar la composición del material o método o manera de su instalación, pegadura o conexión, incluyendo pero no limitado a todos los pisos y correduras de techos, barrotes, refuerzo, refuerzos cruzados, obstrucción de fuego, canales resistentes, canales para enrasado, puertas y ventanas, incluyendo estructuras, cercado de moldura, artículos de accesorios de molde de base, materiales aislantes térmicos y de sonido, materiales de tabla de yeso, tabla de yeso laminado, tabla

reforzadores para todos los sistemas, incluyendo otros materiales tales como barrotes de alambre, u otro tipo de hierro liviano o barrotes de metal, no importa cual sea la manufactura, cuando dichos barrotes son para recibir tiras de metal, malla (*lath*), u otros materiales para la aplicación de yeso o materiales para rosear de base de agua; y todos los otros tubos de hierro montados para sostener malla y yeso.

(C) La clavadura, amarradura y atadura de todo alambre y tira (*lath*) metálica, tales como alambrado, tela metálica, tiras (*lath*) de metal expandidas, y todas las tiras (*lath*) de metal planas y onduladas y el alambre de todas las descripciones, también como la colocación de todos los alambres colgadores y todas las inserciones usados con el propósito de sostener techos suspendidos o cualquiera de los tipos antedichos de hierro liviano y barrotes de metal los cuales reciben malla (*lath*) y yeso o materiales acústicos.

(D) El amarrado, clavado, clip o sujetado de todos los tipos de tiras (*lath*), sin importar el tamaño, tales como, tiras-malla (*lath*) de madera, listón (*lath*) yesero, malla (*lath*), tabla de yeso (*drywall*), tablaroca (*sheetrock*), *Dens-Glass-Gold*, panel de

plástico esponjoso (*styrofoam*), tabla de moldura, o cualquier otro tipo de material montado para recibir o sostener yeso o material acústico. Incluyendo, pero no limitado a EIFS, cubierta fina y otros sistemas de terminado, plástico y/o terminado de base de pintura, tabla de terminado, prueba antifuego de la muesca, bloqueo antifuego, masilla antifuego, materiales de aislantes termales y de sonido, fijar accesorios permanentes incluyendo todo el plano del trabajo, protección contrafuegos de vigas y columnas, contrafuegos de todo tipo, preparación para toda abertura para luces, salidas de aire u otros propósitos y todo otro trabajo necesario en conexión con eso.

(E) No se deberá poner ninguna restricción en el trabajo cubierto por este Acuerdo a razón de la textura de superficie o por el propósito por el cual los materiales aquí descritos se usan, diseñan o designan.

(F) Además es específicamente entendido que la instalación, amarre y conexión de todos los tipos de hierro liviano y barrote de metal y todos los tipos de hierro liviano instalados enrasados para recibir los materiales especificados en este artículo incluyendo pero no limitado a tabla de pared de

yeso, paneles de cielo, tablero de respaldo, materiales de plástico o acústico o cualquier material pegado a la construcción de hierro liviano arriba descrito esta específicamente incluido en el trabajo cubierto por este Acuerdo.

Sección 1.7 Este Acuerdo, hecho e incorporado este 20 día de Junio, 2007 por y entre la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos de Oregon y el Suroeste de Washington, Inc., actuando por y en nombre de sus miembros y otros, y el Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América, actuando por todas sus uniones locales, de aquí en adelante referido como la Union.

Sección 1.8

(A) Cuando ejecutado por los partidos aquí presentes, los términos de este Acuerdo deberán tomar efecto el 20 de Junio, 2007.

(B) Un empleador signatario a este acuerdo quien desee terminar este Acuerdo deberá dar notificación por escrito a la Unión en referencia a eso por lo menos noventa (90) días antes del 31 de

Mayo 2008 o 31 de Mayo del 2009, la fecha de vencimiento de este Acuerdo.

ARTÍCULO 2

Reconocimiento

Sección 2.1

(A) 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 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 el Concilio Regional como representante de negociación colectiva bajo la Sección 9 (a) de 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.

(B) Los empleados deberán hacerse miembros y permanecer miembros de la Unión como condición de empleo desde y después del octavo (8º) día del calendario siguiente de la fecha de empleo, en el oficio, en el área de este Acuerdo.

(C) Además se acuerda que todos los trabajadores de Union empleados por el Empleador deberán mantener su membresía al corriente con la Union todo el tiempo.

(D) La falta de cualquier empleado de pagar u ocuparse de sus cuotas de iniciación normales como requerido por este Acuerdo deberá, al recibo de una petición por escrito de la Unión, resultar en el despido de dicho empleado, al final del turno del séptimo (7mo) día laboral.

(E) Si los principios legales que gobiernan el proceso de contratar en la industria de construcción fuese enmendado o modificado por el Congreso, la Corte Suprema de los Estados Unidos, la Corte de Apelaciones de los Estados Unidos del Noveno Circuito o el Consejo Nacional de Relaciones

Laborales, cualquier partido del Acuerdo puede reabrir negociaciones en este tema solamente, a treinta (30) días del recibo de notificación por escrito. Todas otras condiciones permanecerán sin cambio y obligatorias para todos los partidos.

(F) Bajo ninguna circunstancia ningún trabajador será contratado por ninguna compañía para trabajo cubierto bajo este Acuerdo, a menos que dicho trabajador haya sido primero propiamente despachado por la Unión a excepción de aprobación previa de la Unión, o cualquier variación a procedimiento normal de despacho.

(G) Cada vez que un empleado sea despedido y no sea elegible para ser contratado de nuevo, la Unión deberá ser notificada por escrito, declarando las razones del despido, dentro de una semana. (Mirar Sección 2.2 (f))

(H) El abastecimiento y distribución de materiales desde el lugar de descarga hasta el de aplicación deberá ser hecho solamente por Obreros Maestros (*Journeyman*) Especialistas Exterior-Interior o Aprendices de Exterior-Interior registrados a menos que sea hecho por un Ayudante General de Exterior-Interior.

(I) Esta sección también deberá cubrir la redistribución de materiales de una unidad a otra después de que el sitio de trabajo este equipado.

(J) Limpiar y Deshacerse de sobras deberá ser considerado trabajo del Especialista Maestro (*Journeyman*) Exterior-Interior o del aprendiz registrado solamente, a menos que sea hecho por un Ayudante General de Exterior-Interior.

(K) La Unión reserva el derecho de disciplinar a sus miembros quienes estén en violación de este Acuerdo y acuerda vigorosamente establecer juicio en contra de miembros quienes violen este Artículo.

(L) Investigaciones de un Representante de Unión: El representante autorizado de cualquier Unión afectada por este Acuerdo deberá tener el derecho de investigar existentes condiciones en cualquier trabajo a cualquier tiempo razonable, a condición de primero reportarse con el contratista o su representante y presentar las propias credenciales certificadas propias. El o ella no deberá ser permitido/a a interferir indebidamente con el avance del trabajo. Solamente esas personas quien tienen las credenciales propias de la Unión deberán ser admiti-

das en cualquier trabajo para solicitar membresía de Unión o para coleccionar dinero de cualquier empleado.

Sección 2.2 Lista de Trabajo (*Out of Work List*)

(A) Cada vez que el Empleador pida que trabajadores sean despachados, ellos deberán notificar a la Unión local que tenga jurisdicción sobre el proyecto, la dirección del proyecto, hora de entrada, número de Obreros Maestros (*Journeyman*), habilidades de cada uno y los Aprendices que necesiten.

(B) Trabajadores Locales son definidos como esos quienes último empleo fue dentro de la Unión local o cuyos nombres han estado en la Lista de Trabajo (*Out of Work List*).

La Unión despachara los trabajadores locales como sigue:

- (1) Para satisfacer la petición de un Empleador de trabajadores con habilidades específicas. Se les otorgara preferencia a aquellos trabajadores con el registro más temprano en dicha lista.

(2) Para satisfacer la petición de un Empleador de trabajadores de los cuales se ha proporcionado el nombre proveído que:

(a) Ellos estén registrados en la Lista de Trabajo.

(b) Se le ha avisado a la Unión del empleo antes de que al dicho trabajador se le haya puesto a trabajar.

(c) El Empleador confirmara por escrito su petición de despacho a la Unión dentro de un (1) día – ocho (8) horas (excluyendo Sábados, Domingos y Días Festivos) de dicho empleo después de lo cual la Unión emitirá un despacho por escrito.

(d) Los nombres en la Lista de Trabajo (*Out of Work List*) deberán ser confidenciales y no facilitados. Esto no afectara la Sección 2.2 (B) 1 o 2 de este Artículo en ninguna manera.

(e) Deberá haber una portabilidad sin restricción de mano de obra dentro de la región geográfica cubierta por este Acuerdo.

(f) En caso de que la Lista de Trabajo (*Out of Work List*) local calificada se agote, trabajadores serán empleados de otras fuentes por mutuo acuerdo de la compañía y el Representante de la Unión Local que tenga jurisdicción sobre el área, a condición de que ellos sean propiamente despachados a los precios de viaje y sostenimiento propiamente designados antes de que se les ponga a trabajar.

(C) Después de haber solicitado trabajadores de una Unión local que tenga jurisdicción sobre el trabajo y la Unión local falle en proveer dichos trabajadores dentro de treinta y seis (36) horas, excluyendo Sábados, Domingos y días Festivos, el empleador puede reclutar trabajadores de cualquier fuente necesaria.

(D) Trabajadores calificados reclutados de otras fuentes deberán ser aprobados por el Comité de Labor y Gerencia. El empleado debe ser despachado por una Unión local sujeto a una decisión del Comité de Labor y Gerencia.

ARTÍCULO 3

Horas de Trabajo

Turnos – Tiempo Extra – Días Festivos

Sección 3.1 Ocho (8) horas deberá constituir un día de trabajo; cinco días de Lunes a Viernes (40 horas) deberá constituir una semana de trabajo.

Sección 3.2 Turnos Individuales de operación deberán ser limitados a las horas de entre las 7:00am y 5:00pm excepto bajo el Artículo 3, Sección 3.5.

Sección 3.3

(A) Durante los días de la semana cualquier trabajo realizado antes o después del horario regular de ocho (8) horas, hasta dos (2) horas por turno, deberá ser pagado a tiempo y medio (1-1/2) del salario de hora regular, sin embargo, trabajo realizado en Sábado deberá ser tiempo y medio (1-1/2) del salario de paga regular excepto como proveído bajo condiciones especiales, bajo Sección 3.5 de este Artículo.

(B) Todo el tiempo trabajado en exceso de diez (10) horas, y todo el tiempo trabajado en Domingo

y días Festivos deberá ser pagado al doble (2) del salario de tiempo regular.

(C) Es opción del Empleador si desea, establecer turnos de 10 horas por un mínimo de cuatro días programados de trabajo consecutivo, Lunes a Jueves, en algunas o todas las operaciones de un proyecto, sin que sea requerido pagar horas extras. Cualquier tiempo de más de 10 horas deberá ser sujeto a las provisiones antedichas. Incumplimiento de trabajar el mínimo de cuatro días deberá demandar horas extras a menos que dicho incumplimiento sea causado por el clima, día Festivo u otras condiciones definitivamente fuera del control del Empleador.

(D) El numero de empleados a cualquier tiempo en el trabajo, turno, o en cualquier empleo deberá ser a la discreción del contratista. Cuando se requiera que cualquier obrero maestro (*Journeyman*) asuma la responsabilidad de un Mayordomo (*Foreman*) el/ella deberá recibir no menos que el salario de Mayordomo.

(E) A fin de cooperar con la Unión en mantener competencia justa para todos los afectados, el contratista no debe trabajar ningún empleo los

Sábados, Domingos o días Festivos a menos que la Unión local o el Representante de Unión haya recibido notificación por teléfono previo a la suspensión de trabajo el día antes y seguido por una notificación por escrito el siguiente día laboral.

Sección 3.4

(A) Días Festivos reconocidos bajo este Acuerdo deberán ser los siguientes: Día de Año Nuevo (*New Year's Day*), Día Conmemorativo (*Memorial Day*), Cuatro de Julio (*Fourth of July*), Día del Trabajo (*Labor Day*), Día de Gracias (*Thanksgiving Day*), y el día siguiente del Día de Gracias (*the day following Thanksgiving Day*) y el Día de Navidad (*Christmas Day*). Cuando cualquier día festivo caiga en un Domingo, el siguiente Lunes deberá ser considerado legalmente un día Festivo y observado como tal. Si cualquier día Festivo cae en un Sábado el Viernes previo deberá ser considerado legalmente como día Festivo. Un día Festivo deberá ser un periodo de veinticuatro horas comenzando a la hora de entrada del primer turno de la fecha del día Festivo. Ningún trabajo deberá ser realizado en el Día del Trabajo con excepción de salvar vida o propiedad.

(B) Trabajo en cualquier día Festivo especificado aquí será pagado a tiempo doble del salario regular.

Sección 3.5 Cuando condiciones especiales requieran horarios irregulares de la mano de obra fuera de los turnos normales, estos turnos irregulares pueden ser trabajados por las cuadrillas afectadas al salario de tiempo regular. En turno especial de trabajo el Empleador notificara al Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste o al Representante de Unión del área Local (*Local Business Agent*). Todo el trabajo de turno deberá ser a base voluntaria. Empleadores no deben tomar acciones disciplinarias en contra de un empleado quien rehusé trabajo de turno especial.

Sección 3.6

(A) Cualquier trabajador, incluyendo trabajadores nuevos, solicitados por un Empleador quien se presente a trabajar a la hora y lugar señalados y no se le ponga a trabajar, deberá recibir una cantidad equivalente a cuatro (4) horas de paga, como reembolso por el gasto de presentarse, a menos que a dicho empleado se le haya dado noticia previa por el contratista o Representante de Unión

(Local Business Agent) de no presentarse a trabajar, o a menos que la falta de ponerlo a trabajar sea causada por el clima, u otras condiciones definitivamente fuera del control del contratista. Cualquier trabajador, incluyendo nuevos trabajadores, que se presentan a trabajar en cualquier zona mas allá de la zona gratis a quien no se le ponga a trabajar deberá recibir una cantidad equivalente a cuatro (4) horas de paga, mas el beneficio de viaje aplicable como reembolso por el gasto de presentarse.

(B) Empleados puestos a trabajar deberán recibir cuatro (4) horas de paga a menos de que su trabajo sea suspendido debido al clima, y si trabajaron mas de cuatro (4) horas, deberán recibir pago por el tiempo actual que trabajaron. El salario en todos los casos deberá ser el salario aplicable de tiempo regular u horas extras. Cuando un empleado es requerido a esperar, ya sea que los mantengan en el trabajo o se les mande a la casa para que regresen después a completar el día o el turno, no tiempo será deducido, tampoco se deberá extender el día o el turno para compensar por dicho tiempo de espera.

(C) Cuando trabajadores, incluyendo trabajadores nuevos, se presentan a trabajar, lleguen al trabajo sin estar listos para desempeñar el trabajo requerido, no se debe esperar que el contratista ponga a trabajar a dichos individuos, tampoco ellos deberán tener derecho de paga por presentarse si no se les pone a trabajar. (Sujeto a notificación propia a la Unión de que trabajadores no fueron puestos a trabajar bajo esta provisión y sujeto a determinación por el Comité de Labor y Gerencia de la validez de dicha afirmación).

Sección 3.7 No habrá ninguna discriminación ilícita por contratistas o la Unión con respecto al contratar, ocupación permanente el progreso o el despido de ningún trabajador, como esta delineado en el titulo 7 de la Ley de Oportunidad de Empleo sin Discriminación.

ARTÍCULO 4

Criterios de Calificación Para Fideicomisario

Sección 4.1 A fin de calificar como el Fideicomisario de Gerencia en cualquier Consejo del Fideicomiso más adelante designado, un Fideicomisario de Gerencia debe ser un

Empleador signatario, ser empleado de tiempo completo de unidad no negociadora del contratista signatario, un oficial regular del Empleador que contribuye al Fondo de Fideicomiso respectivo, o una persona de mano de obra de tiempo completo de una asociación de Empleador signataria.

Este lenguaje también cubrirá artículos 5, 6, 7 & 10.

ARTÍCULO 5

Fondos Fideicomisos de Bienestar, Salud y Dental

Tabla de Yeso (*Drywall*)

Sección 5.1 Además de las escalas salariales en la Lista 'A', todas las personas, partidos, empresas o corporaciones que están bajo el alcance de este Acuerdo, quiénes son, o pueden hacerse partidos signatarios a este Acuerdo, acuerdan que el Fondo Fideicomiso de Bienestar y Salud existente incluyendo todas las enmiendas, deberá continuar en total vigor y efecto con el propósito de proveer Beneficios de Salud-Bienestar y Dental para todos los empleados elegibles cubiertos por este Acuerdo, y deberá pagar en el fondo existente de

Bienestar-Salud y Dental de Empleadores-carpinteros de Oregon-Washington y cantidades a fondos por horas de trabajo compensables, como detallado en la Lista A. Tales pagos deberán ser hechos mensualmente de acuerdo con los requisitos del Acuerdo de Fideicomiso y todas las provisiones aplicables del Acuerdo de Fideicomiso existente deberá continuar en total vigor y efecto. El Fondo establecido por contribuciones previas será reconocido como un fondo guardado en Fideicomiso, y por lo tanto un depositario apropiado para las contribuciones a las que se refieren arriba.

Sección 5.2 Será una violación de este Acuerdo que la Unión permita que trabajadores cubiertos por este Acuerdo trabajen para un Empleador que falla, después del aviso debido, hacer las contribuciones apropiadas al Fondo de Salud y Bienestar de acuerdo con las provisiones de este Acuerdo

“Aviso Debido” – Deberá significar que la Unión (1) ha enviado una carta por correo certificado, o (2) a sido entregada de mano al Empleador notificando al Empleador que el Empleador ha fallado en hacer las contribuciones apropiadas al Fondo de Salud y Bienestar de acuerdo con las provisiones de este Acuerdo.

El Empleador deberá mostrar prueba, verificada por el Fideicomiso aplicable, que ellos han cumplido por completo con todas las contribuciones al aplicable Fondo de Salud y Bienestar y deben tener prueba sometida y recibida por la Unión dentro de tres (3) días laborales del envío de la noticia de la Unión al Empleador.

No obstante, cualquier otra provisión de este Acuerdo, los partidos expresamente acuerdan que la decisión de la Unión de permitir o no a trabajadores que sean cubiertos por este Acuerdo a trabajar para un Empleador supuestamente atrasado deberá ser la discreción única y exclusiva de la Unión y la decisión de la Unión deberá ser concluyentemente final en todos los partidos a este Acuerdo.

Sección 5.3 En caso que un Empleador falle en hacer las contribuciones monetarias en conformidad con este Artículo del Contrato, o el pago al Fondo de Fideicomiso este atrasado, no será una violación del Acuerdo que la Unión se declare en huelga, piquete, o tome alguna otra demanda judicial o económica, a condición de que la Unión no tome ninguna acción económica para hacer cumplir las provisiones de subcontratistas con-

tenidas aquí, pero deberán tener disponible todos los otros medios de cumplimiento legal.

Sección 5.4 Cada que un Empleador este atrasado en hacer los pagos a cualquier Fondo de Fideicomiso aquí mencionado y este atrasado dos meses consecutivos, dicho Empleador depositará inmediatamente un bono en efectivo o bono de indemnidad con el Administrador o dicho Fideicomiso de allí en adelante. Dicho Bono será en una cantidad igual a las cantidades más grandes debidas por dicho Empleador a todas los dichos Fideicomisos por cualquier mes durante los doce meses pasados precediendo a lo atrasado y nunca dicho bono será en una cantidad de menos de Cinco mil (\$5,000) Dólares.

Sección 5.5 Si un programa de seguro médico por mandato jurídico del gobierno llegara a establecerse, el contrato deberá ser reabierto dentro de 30 días para negociaciones de contribución de salud y bienestar solamente.

Latigeros (*Lathers*)

Sección 5.6 El Empleador acuerda en pagar al Fondo de Beneficios de Latigeros (*Lathers*) y

Yeseros (*Plasterers*) la suma especificada en la Lista 'A' de este Acuerdo por cada uno y todos los Obreros Maestros (*Journeymen*) Latigeros (*Lathers*). El Empleador está de acuerdo que estos pagos serán hechos a la Oficina del Fondo del Fideicomiso de Beneficios de Latigeros y Yeseros antes del 20 de cada mes en los formularios suministrados por el Fondo de Beneficios de Latigeros y Yeseros.

Sección 5.7 Si un programa de seguro médico por mandato jurídico del gobierno llegara a establecerse, el contrato deberá ser reabierto dentro de 30 días para negociaciones de contribuciones de salud y bienestar solamente.

Sección 5.8 El Empleador acuerda que todos los pagos de Beneficios Complementarios serán hechos a los Fondos de Fideicomiso locales del empleado para todo el trabajo realizado por los empleados fuera de la jurisdicción del Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste, siempre que la residencia legal de los empleados que trabajan este dentro de la jurisdicción del Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste.

Sección 5.9 Cada que un Empleador este atrasado en hacer los pagos a cualquier Fondo de Fideicomiso aquí mencionado y este atrasado dos meses consecutivos, dicho Empleador depositará inmediatamente un bono en efectivo o bono de indemnidad con el Administrador o dicho Fideicomiso de allí en adelante. Dicho Bono será en una cantidad igual a las cantidades más grandes debidas por dicho Empleador a todos los dichos Fideicomisos por cualquier mes durante los doce meses pasados precediendo a lo atrasado y nunca dicho bono será en una cantidad de menos de Cinco mil (\$5,000) Dólares. Los Fideicomisarios de dichos Fideicomisos pueden pedir una auditoria de ganancias y las horas trabajadas del empleado cuando, en su discreción, la verificación de contribuciones es requerida, tales auditorias serán pagadas por los fideicomisarios implicados.

Sección 5.10 Por este medio los Empleadores ratifican y adoptan las provisiones del Acuerdo de Fideicomiso fechado el 17 de Marzo de 1955 y enmiendas a ello posteriormente adoptadas entre los Contratistas de Paredes y Cielos Asociados de Oregon y Sudoeste de Washington, Inc., la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de América, Local #2154, y los Empleadores sig-

natarios no representados por la una o la otra asociación de Empleador por este medio designan a los Fideicomisarios de Empleador asegurados en dicho Acuerdo de Fideicomisarios como sus representantes en la administración del Fondo de Fideicomiso.

Sección 5.11 Se acuerda que la Unión puede elegir, con aviso de sesenta (60) días por escrito, desviar cualquier parte del aumento de salario programado a contribuciones adicionales al Fondo de Salud y Bienestar, Pensión, Fondo de Vacaciones y/o Deducción de Concilio Estatal.

Sección 5.12 El Empleador está de acuerdo que sobre la petición de los Fideicomisarios del Fideicomiso de Bienestar y Salud de Empleadores-Carpinteros de Oregon-Washington y su certificación en la cual una fusión con otros Fideicomisos de Carpinteros en/de otras locales es en el “mejor interés de los participantes” el Empleador cooperará en la realización de tal fusión.

ARTÍCULO 6

Pensión

Tabla de Yeso (*Drywall*)

Sección 6.1 Además de la escala de sueldo descrita en la Lista 'A' aquí incluida, todas las personas, partidos, empresas o corporación bajo el alcance de este Acuerdo, quienes son, o pueden llegar a ser partidos signatarios a este Acuerdo, acuerdan que el existente Fondo de Fideicomiso de Pensión incluyendo todas las enmiendas deberá continuar en efecto y regirá para el propósito de proveer beneficios de pensión para todos los empleados elegibles cubiertos por este Acuerdo, y deben pagar al Fondo existente de Pensión de Carpinteros-Empleados de Oregon-Washington una cantidad de dinero por hora compensable, como detallado en la Lista 'A'. Dichos pagos deberán ser hechos mensualmente en acuerdo con los requerimientos del Acuerdo de Fideicomiso y todas las provisiones aplicables del existente Acuerdo de Fideicomiso deberán continuar y regir en efecto. El Fondo establecido por contribuciones previas deberá ser reconocido como un fondo guardado en fideicomiso, y por lo tanto un depositario apropia-

do para las contribuciones referidas aquí. Las contribuciones están descritas en la Lista ‘A’, de este Acuerdo.

Sección 6.2 Será una violación de este Acuerdo que la Unión permita a trabajadores cubiertos por este acuerdo trabajar para un Empleador quien falle, después de recibir “aviso debido”, en hacer las contribuciones adecuadas al Fondo de Pensión en acuerdo con las provisiones de este Acuerdo.

“Aviso Debido” – significará que la Union (1) ha enviado una carta por correo certificado, o (2) a sido entregada en mano al Empleador, notificando al Empleador que el Empleador ha fallado en hacer las contribuciones apropiadas al Fondo de Pensión de acuerdo con las provisiones de este acuerdo.

El Empleador deberá mostrar prueba, verificada por el Fideicomiso aplicable, que ellos han cumplido por completo con todas las contribuciones al aplicable Fondo de Salud y Bienestar y deben tener prueba sometida y recibida por la Unión dentro de tres (3) días laborales del envió de la noticia de la Unión al Empleador.

No obstante, cualquier otra provisión de este Acuerdo, los partidos expresamente acuerdan que la decisión de la Unión de permitir o no a trabajadores que sean cubiertos por este Acuerdo a trabajar para un Empleador supuestamente atrasado deberá ser la discreción única y exclusiva de la Unión y la decisión de la Unión deberá ser conclusiva mente final en todos los partidos a este Acuerdo.

Sección 6.3 En caso que un Empleador falle en hacer las contribuciones monetarias en conformidad con este Artículo del Contrato, o el pago al Fondo de Fideicomiso este atrasado, no será una violación del Acuerdo que la Unión se declare en huelga, piquete, o tome alguna otra demanda judicial o económica, a condición de que la Unión no tome ninguna acción económica para hacer cumplir las provisiones de subcontratistas aquí contenidas, pero deberán tener disponible todos los otros medios de cumplimiento legal.

Latigeros (*Lathers*)

Sección 6.4 Además de la escala de salarios listada aquí, todas las personas, empresas, corporaciones quienes son partidos signatarios a este

Acuerdo deben pagar dentro del Fondo de Beneficios Suplementales de trabajadores de Malla (*lath*), de aquí en adelante establecido con el propósito de proveer beneficios de pensión para todos los Empleadores actualmente cubiertos por el plan. Todos los otros empleados Latigeros (*Lathers*) recibirán beneficios de pensión como descrito en la Sección 1 de este Artículo. Las contribuciones están descritas en la Lista 'A' de este Acuerdo.

Sección 6.5

(A) El Empleador deberá proveer una deducción voluntaria a base individual y enviarla a la cuenta 401(k) individualmente designada al empleado por medio del administrador del Fideicomiso existente sin costo al Empleador. Los empleados deberán designar la cantidad que se va a deducir y mostrarla en la hoja de despacho. Los empleados pueden incrementar o reducir el porcentaje que ellos contribuyen o parar sus contribuciones al Plan en cualquier momento. Para hacer cualquiera de estos cambios, ellos deben entregar de común acuerdo una nueva forma de deducción de salario a su Unión Local y a su Empleador por lo menos catorce (14) días antes de que ellos quieran que el

cambio tome efecto. Este es un plan de no-igualación en cantidades y no deberá ser cambiado para requerir contribuciones del Empleador ahora ni en el futuro.

(B) Además se acuerda que el Fondo de Fideicomiso establecido con el propósito de proveer beneficios de pensión deberá ser uno que este establecido conjuntamente e igualmente administrado por Fideicomisarios del Contratista y Unión.

* (Nota: Ver Sección 5, Artículo 5 – Bienestar, Salud y Dental)

ARTÍCULO 7

Fondo de Vacaciones

Tabla de Yeso (*Drywall*)

Sección 7.1 Además de los precios de salario en la Lista ‘A’ aquí incluidos, todas las personas, partidos, empresas o corporaciones que entran bajo el ámbito de este Acuerdo, quienes son, o pueden llegar a ser partidos signatarios a este Acuerdo deben pagar al Fondo Fideicomiso de Vacaciones de Carpinteros-Empleados de Oregon-Washington la

cantidad como detallada en la Lista ‘A’. Dichos pagos deberán ser hechos mensualmente en acuerdo con los requerimientos del Acuerdo de Fideicomiso.

Sección 7.2 Además se acuerda que el fondo de fideicomiso establecido con el propósito de proveer vacaciones deberá ser conjuntamente establecido y igualmente administrado por Fideicomisarios de la Unión y de la Asociación.

Sección 7.3 Será una violación de este Acuerdo que la Unión permita a trabajadores cubiertos por este Acuerdo trabajar para un Empleador quien falle, después de recibir “aviso debido”, en hacer las contribuciones adecuadas al Fondo de Vacaciones de acuerdo con las provisiones de este Acuerdo.

Sección 7.4 En caso que un Empleador falle en hacer las contribuciones monetarias en conformidad con este Artículo del Contrato, o se atrase en el pago al Fondo de Fideicomiso, no deberá ser una violación de este Acuerdo que la Unión se declare en huelga, piquete, o tome alguna otra demanda judicial o económica, a condición de que la Unión no tome ninguna acción económica para

hacer cumplir las provisiones de subcontratistas aquí contenidas, pero deberán tener disponible todos los otros medios de cumplimiento legal.

Latigeros (*Lathers*)

Sección 7.5 El Empleador acuerda en pagar por cada hora compensable, la suma especificada en la Lista 'A' de este Acuerdo. El Empleador también esta de acuerdo en mostrar esto en el talón de cheque como un salario por hora separado, e impuestos deducidos de este Fondo. El Empleador acuerda en pagar a este Fondo por cada empleado Latigero (*lathers*) Maestro.

* (Nota: Ver Sección 5, Artículo 5 – Bienestar, Salud y Dental)

ARTÍCULO 8

Deducción del Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste

Sección 8.1 Sobre la presentación de una forma de autorización apropiada ejecutada por el empleado individual, el Empleador acuerda, a deducir la suma aplicable de Deducción del Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste y

todos los aumentos negociados del salario sujeto a impuestos y remitir lo mismo a la Unión de acuerdo con la Lista 'A' durante la existencia de este Acuerdo. Se entiende que los Empleadores remitirán cada mes esta deducción de acuerdo con este Artículo en los formularios de transmisión usados para contribuciones de beneficios complementarios y que los gastos del manejo de tales formas y la colección y contabilidad de las mismas serán pagadas por la Unión al administrador de beneficios complementarios.

Sección 8.2 Las formas de autorización serán suministradas por la Unión y el Empleador no está bajo ninguna obligación de solicitar autorizaciones de empleados.

Sección 8.3 La Unión garantiza que la Deducción del Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste deducida deberá ser la cantidad uniforme aplicable a todos los miembros de la Unión cubiertos por este Acuerdo como esta establecido por la asociación de delegados elegidos de acuerdo con la constitución de la Unión. La Unión garantiza que el fondo de Unión reunido de esta manera no será usado como un fondo de huelga contra el partido de empresarios a este Acuerdo. Si la Unión

viola una o otra provisión de este párrafo, este Artículo será nulo y sin valor por el período restante de este Acuerdo.

Sección 8.4 El procedimiento no deberá ser aplicable a cuotas de iniciación, multas, o cuotas de reingreso.

ARTÍCULO 9

Fondo Para la Promoción de la Industria de Paredes y Cielos

Sección 9.1 Además de las listas de salarios listadas, todos los empleados afectados por este Acuerdo deberán pagar al Fondo Para la Promoción de la Industria de Paredes y Cielos la suma de veinte centavos (\$.20) por cada hora compensable trabajada. Continuación y cantidades para este fondo serán un artículo negociable en todas las aberturas del contrato. Estos fondos no deberán ser de ninguna manera usados en contra de los intereses de la Unión. Dichos fondos deberán ser controlados por los Fideicomisarios del la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos y todos los costos de administración serán asumidos por este fondo solamente.

Sección 9.2 Registros del uso de estos fondos pueden ser revisados al recibo de una petición propia por las entidades de la Unión a este Acuerdo. Se le proporcionara a la Unión una copia del documento de Fideicomiso y enmiendas al mismo.

Sección 9.3 Cantidades de contribuciones a este fondo pueden ser cambiadas a cualquier momento por la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos de Oregon y el Suroeste de Washington, Inc., por medio de darle sesenta días de notificación por escrito a todos los Empleadores signatarios y a la Unión. Dicho cambio será revisado por el Comité de Gerencia y Labor (*Joint Labor Management Comitee LMC*).

ARTÍCULO 10

Fondo de Fideicomiso de Entrenamiento

Sección 10.1 Además de escalas salariales en la Lista 'A' todos los Empleadores pagarán las sumas al Fondo de Fideicomiso de Entrenamiento de Carpinteros de Oregon-Washington por horas compensables trabajadas, como detallado en la Lista 'A'.

Sección 10.2 El existente Fondo de Fideicomiso de Entrenamiento de Carpinteros de Oregon-Washington, incluyendo todas las enmiendas deberán continuar en completo vigor y en efecto y deberá ser reconocido como un fondo guardado en Fideicomiso, y por lo tanto un almacén apropiado para las contribuciones mandadas a las cuales se refieren arriba

ARTÍCULO 11

Trabajador de Ayuda General

(Utility Worker)

Sección 11.1 A los Trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) se les permitirá realizar todas las fases del trabajo cubierto bajo el Artículo 1, la Sección 1.6 del Acuerdo con excepción de la instalación. Ningún Trabajador de Ayuda General (*Utility Worker*) puede instalar materiales o realizar el trabajo normalmente considerado ser aquel de un Especialista Exterior e Interior. Si, por los procedimientos de agravio mencionados en el Artículo 22, un Contratista se encuentra en violación de esta provisión, las peticiones de despacho del Trabajador de Ayuda General (*Utility Worker*) por el Contratista en violación serán negadas por el periodo de un año.

Sección 11.2 Las reglas que gobiernan el empleo del Trabajador de Ayuda General (*Utility Worker*) serán las mismas como todos los otros empleados, Especialistas Exteriores/Interiores bajo el Artículo 2 del Acuerdo.

Sección 11.3 El Empleador puede contratar a un (1) Trabajador de Ayuda General (*Utility Worker*) por cinco (5) o más empleados regulares. Ningún Empleador deberá contratar a más de dos (2) Trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) sin tener en cuenta el número de empleados que trabajan para ellos sin la aprobación de la Unión. Ningún Empleador contratara a un Trabajador de Ayuda General (*Utility Worker*) si la Unión o el Comité de Labor y Gerencia encuentran que tal empleo es perjudicial al Programa de Aprendizaje.

Sección 11.4 Se les puede conceder a Trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) con mínimo de mil (1000) horas de empleo entrada directa en el Programa de Aprendizaje de Especialista Exterior/Interior.

Sección 11.5 A trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) se les deberá permitir instalar el aislamiento y otros deberes determinamos como

trabajo de Ayuda General (*Utility Worker*) en el Contrato de Especialista Exterior/Interior.

(A) Todas las herramientas que pueden ser requeridas para tal instalación serán suministradas por el Empleador.

(B) Bajo los términos de esta sección no se le deberá permitir a un Trabajador de Ayuda General (*Utility Worker*) usar herramientas eléctricas, con la excepción de la instalación del aislamiento.

(C) Se le deberá conceder al Empleador dos trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) por trabajo, pero no deberá emplear a más de seis por compañía sin la aprobación de la Unión, solamente para instalar el aislamiento.

(D) Se podrá solicitar Trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) adicionales a base de cada trabajo a través del Representante de Unión (*Business Representative*), quien tendrá el derecho de conceder o negar cualquier petición.

(E) Todos los trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) serán contratados solamente de la Lista de Trabajo (*Out of Work List*) de la Unión local.

(F) Todos los trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) que instalan el aislamiento deberán ser despachados a trabajar a base de cada trabajo.

(G) Los salarios de Trabajadores de Ayuda General (*Utility Worker*) Exterior/Interior y Beneficios Complementarios serán de acuerdo con la Lista 'A'.

ARTÍCULO 12

Aprendizaje y Capacitación

Sección 12.1

(A) Reconociendo la necesidad de un suministro adecuado de carpinteros calificados, la Asociación y la Unión mutuamente acuerdan el promover activamente, y participar en, el aprendizaje junto con los programas de mejora de habilidad diseñados para satisfacer esta necesidad.

(B) El Concilio Regional de Carpinteros del Pacífico Noroeste y la Asociación conjuntamente creen que es de mayor importancia a la industria que el aprendizaje actual y el programa de mejora de habilidad sea utilizado al máximo para propor-

cionar programas de capacitación de calidad para todas las secciones y las áreas de la industria a fin de mantener trabajadores hábiles calificados. A tal efecto, el Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste y la Asociación acuerdan la siguiente agenda.

Sección 12.2 Tales programas que existen o son desarrollados para conseguir este fin y son apoyados completamente o en parte por los fondos derivados de este Acuerdo deberán:

(A) Ser conjuntamente administrado por igual representación de Gerencia, tal como nombrados por la Asociación y Labor, tal como nombrados por la Unión.

(B) Cumplir con todas las regulaciones Estatales y Federales aplicables que también los gobiernen.

(C) Cumplir con el Procedimiento de Selección de Carpintero de Construcción de Oregon y Sudoeste de Washington.

(D) Basar la entrada de un candidato y su progreso en el programa únicamente sobre resultados del procedimiento de evaluación designado que refle-

ja la mínima capacidad necesaria para satisfactoriamente desempeñar los requisitos de cualquier dado nivel.

(E) Otorgar certificación de logro a cada persona que satisfactoriamente completa las normas de capacidad uniformes del programa como establecido por partidos a este Acuerdo.

Sección 12.3 Aprendizaje JATC

(Comité de Aprendizaje y Entrenamiento)

(A) El JATC tendrá seis series de Estándares – Carpintero, Especialistas Exteriores/Interiores, *Millwrights*, *Maintenance Millwrights*, Martinetes y Erector de Andamio.

(B) El Área geográfica incluirá todo el Estado de Oregon y parte del Estado de Washington actualmente cubierto por los Acuerdos de Negociación Colectiva.

(C) Un programa de JATC ha sido establecido para el área entera de negociación colectiva. Los programas de JATC's originales se han vuelto Subcomités de Área y han retenido sus áreas geográficas. Designación de miembros al

Subcomité de Área es por el Acuerdo de Negociación Colectiva de Labor/Gerencia.

(D) Labor deberá nombrar al JATC, a 4 miembros de Labor y 4 miembros de Labor alternos y la Gerencia nombrará a 4 miembros de Gerencia y 4 miembros alternos de Gerencia. Los miembros de Gerencia serán nombrados como sigue; Contratistas Generales Asociados uno (1) más un (1) alternativo, Contratistas Generales y Asociación de Concreto uno (1) más un (1) alternativo, Asociación de Paredes y Cielos uno (1) más un (1) alternativo, Miembro general uno (1) más un (1) alternativo; designado por acuerdo entre las tres Asociaciones. Tanto la labor como las asociaciones de Gerencia se esforzaran a designar a través del Área de Negociación Colectiva.

(E) Los miembros servirán hasta que ellos renuncien o sean sustituidos por las autoridades elegidas, o en caso de los Miembros generales, eliminados por acuerdo de por lo menos de dos de las asociaciones.

(F) Las posiciones de Presidente y Secretario del JATC rotaran anualmente entre Labor y Gerencia.

(G) El JATC deberá ser responsable por la evaluación y la selección de todos los solicitantes y aprendices. Los subcomités del área deberán conducir selecciones, evaluación y nuevos precios de acuerdo con las normas de JATC, sujetos a la aprobación final por el JATC.

(H) El JATC deberá administrar el programa de aprendizaje para maximizar su eficacia a través del área de negociación de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables. El JATC deberá utilizar a subcomités de área y disciplina específica para realizar ciertas de sus responsabilidades.

Sección 12.4. Aprendices

(A) Los aprendices deberán ser matriculados en el JATC, pero estarán bajo la supervisión y la Dirección del Subcomité de Área al cual el aprendiz aplicó y fue aceptado.

(B) Los aprendices deberán trabajar en el oficio en el cual están matriculados y pueden trabajar para cualquier Agente Entrenador aprobado a través de todas las partes del Área de Negociación Colectiva de Oregon y Sudoeste de Washington.

(C) Los aprendices pueden solicitar transferencia de un Subcomité de Área a otro como permitido por las Normas y Procedimiento del JATC. Esto sería una transferencia “Interna” (*In-house*) y no requeriría registrarse de nuevo con el Estado de Oregon o Washington.

Sección 12.5 Agentes de Entrenamiento

(A) Todos los contratistas signatarios a un acuerdo de negociación colectiva del área local con la Hermandad Unida de Carpinteros son reconocidos como Agentes de Entrenamiento a través del área de negociación colectiva de Oregon/Sudoeste de Washington a menos que sea determinado de otra manera por el JATC.

(B) El Empleador deberá tomar todas las medidas necesarias de ver que cada aprendiz trabaje bajo y con Obreros Maestros competentes en la ocupación para la cual el aprendiz está siendo entrenado y es asignado a trabajar y aprender tareas de modo que el aprendiz domine el entrenamiento en-el-trabajo e instrucción relacionada.

(C) El Empleador debe cumplir con la provisión de estas normas y cualquier acuerdo aplicable al

programa del patrocinador. El Empleador, en formularios aprobados por el Concilio de Entrenamiento y Aprendizaje del Estado de Oregon, debe hacer reportes regulares al comité de aprendizaje apropiado

(D) El JATC tendrá la autoridad para determinar si el contratista esta en conformidad con las reglas y regulaciones para la operación del comité de aprendizaje. Si el comité determina que el contratista no esta en conformidad con las regulaciones de aprendizaje y en caso de que el comité termine o suspenda la posición del Empleador como agente de entrenamiento, el Empleador ya no será elegible para entrenar a aprendices registrados. La terminación de la posición de agente de entrenamiento de acuerdo con esta provisión no afectará el resto de este acuerdo y todas otras provisiones deberán permanecer en completo vigor y efecto.

Sección 12.6 Un contratista deberá emplear por lo menos un aprendiz en cualquier sitio de trabajo en el cual cinco (5) o más Obreros Maestros son empleados y al menos el equivalente de un (1) aprendiz para cada cinco (5) Obreros Maestros en la mano de obra total de el/ella. El Comité de

Aprendizaje y Entrenamiento (JATC) deberá permitir la inscripción suficiente para satisfacer la proporción mínima.

Sección 12.7 Los aprendices deberán ser despedidos del trabajo, sin causa alguna, por el Empleador, al recibo de la notificación escrita del Comité de Aprendizaje (JATC).

Sección 12.8 El salario de aprendiz y los beneficios Complementarios serán proporcionados de acuerdo con la Lista 'A' incluida aquí, al precio de clasificación de aprendiz apropiado.

Sección 12.9 Los programas que existen y/o son desarrollados para llevar a cabo la capacitación serán extendidos para proveer evaluación de aptitud. Los trabajadores apropiadamente calificados serán enviados por la Unión de acuerdo con el Artículo 5.4 (B) de este Acuerdo.

(A) Todos los solicitantes, a menos que sean evaluados antes de ser colocados en un trabajo, sólo pueden ser enviados como aprendices registrados de primer término

(B) Los solicitantes que no reclaman experiencia previa serán tratados según el Procedimiento de Selección de Carpinteros de Construcción del Sudoeste de Washington como esta delineado aquí.

(C) Los solicitantes que reclamen experiencia previa deberán ser programados para la siguiente fecha de evaluación regular para determinar el nivel de Obrero Maestro o que nivel de aptitud de aprendizaje será otorgado.

(1) Los solicitantes que sean evaluados como Obreros Maestros serán puestos en la Lista de Trabajo (*Out of Work List*).

(2) Aquellos solicitantes evaluados como aprendices serán asignados al nivel apropiado de aptitud y tratados según el Procedimiento de Selección de Carpinteros de Construcción del Sudoeste de Washington.

Sección 12.10 Un procedimiento de evaluación y exámenes para solicitantes que reclamen experiencia previa será desarrollado por el JATC para los subcomités de área. Los exámenes serán administrados para los comités por los Coordinadores de

Aprendizaje de Carpintería del área. Usando el procedimiento de evaluación del JATC, los subcomités de área determinarán:

- (1) Si el individuo tiene las aptitudes y el criterio mínimo de un Obrero Maestro o;
- (2) El aplicable nivel de aptitud de aprendiz de la persona matriculada.

Los resultados de evaluación deberán ser suministrados al Secretario del Comité. El Secretario le avisara a la Unión local, y al Empleador del nivel de aptitud de aprendiz otorgado.

Sección 12.11 Los trabajadores ingresados a la Unión a consecuencia de esfuerzos de organización serán permitidos y se les dará la oportunidad de ser evaluados de acuerdo con la Sección 12.10 mencionada arriba. Tal evaluación deberá ser suministrada al Empleador/a para asistirle en la asignación de nivel de aptitud de sus empleados.

Sección 12.12

Entrenamiento de Necesidades Especiales para Nivel de Obrero

(A) Cuando el Empleador necesite Entrenamiento de Necesidades Especiales para Nivel Maestro, consistente con la lista de Programa de clases de Entrenamiento de Carpintero semestralmente publicada, el entrenamiento será proporcionado gratis al Empleador cuando un número suficiente de empleados este disponible para las clases. Si una clase prevista no está disponible para satisfacer las necesidades de Empleadores, el Empleador puede solicitar que el desarrollo de un programa de industria sea establecido por el respectivo JATC, u otro medio conveniente si es recomendado por el Director de Entrenamiento.

(B) La Asociación y la Unión juntas acuerdan en cooperar inmediatamente en el desarrollo de un programa de educación continua para el personal de Carpinteros.

Sección 12.13

Entrenamiento de Mayordomo (*Foreman*)

(A) Habilidades de Supervisión de Mayordomo: La Asociación, la Unión, y los afiliados de entrenamiento respectivos acuerdan en esforzarse a comenzar programas de capacitación especializada, avanzada para Mayordomos que se concentren en responsabilidades y habilidades de Supervisión de Mayordomo. Estos programas serán ofrecidos en todas partes del área negociadora con énfasis particular en las áreas rurales.

(B) Sobresueldo para Mayordomo. Sobresueldo para un Mayordomo ha aumentado al dos por ciento (2 %) para un total de diez por ciento (10 %) será proveído a:

- (1)** Individuos quienes completen exitosamente un currículum del Plan de Entrenamiento de Mayordomo como juntamente acordado y;
- (2)** Al individuo/a a quien el Empleador le otorgue la posición de Mayordomo.

ARTÍCULO 13

Procedimientos de Nómina

Sección 13.1 A los empleados se les deberá pagar por uno de los métodos siguientes:

1] Los cheques pueden ser entregados en el sitio de trabajo no más tarde del quinto (5to) día laboral siguiente al final de período de paga;

2] A la opción del empleado, los cheques pueden ser recogidos en el lugar de negocio del Empleador después del tercer (3er) día laboral siguiente al final de período de paga;

3] A la opción del Empleador, los cheques pueden ser enviados con una autorización por escrito firmada y fechada, no más tarde del tercer (3er) día laboral siguiente al final del período de paga;

4] A la opción del Empleador en proyectos más de 70 millas de la oficina principal del Empleador los cheques pueden ser enviados por correo no más tarde que el tercer (3er) día laboral siguiente al final del período de paga;

Sección 13.2 Cheques enviados después de 3 días laborales después de un despido, u opción 3] o 4] mencionadas arriba, serán sujetos a paga de salarios regulares adicionales, se le deberá a él/ella. Ocho (8) horas por cada día atrasado basado en la fecha de sello de correo del pago.

Sección 13.3 No obstante, los depósitos directos electrónicos serán permitidos con la autorización escrita del empleado, firmada y fechada.

Sección 13.4 Dinero en efectivo o los cheques sobre los cuales no hay ningún costo de cambio deberán ser los medios de paga. El contratista incluirá con cada pago semanal al empleado una declaración detallada separada mostrando el nombre del Empleador y las deducciones de retención hechas. Los empleados descansados (*laid off*) deberán ser pagados en el siguiente día regular de paga excluyendo cualquier periodo de retención. Si no se le paga al empleado de acuerdo con esta provisión y es necesario que él/ella regrese más tarde por tal pago, tal empleado tendrá derecho a la paga regular por presentarse conforme a este Acuerdo además de los salarios regulares que se le deben a él/ella.

Sección 13.5 Cualquier reclamación de salarios, viajes, sostenimiento o reportes de pago debidos a un empleado deberá ser presentado por escrito al contratista por la Unión y debe ser reportado a la Unión por el empleado por escrito dentro de treinta (30) días de la infracción.

ARTÍCULO 14

Trabajador Representante de Unión *(Steward)*

Sección 14.1 Siempre deberá Haber un Trabajador Representante de Unión (*Steward*) en el trabajo durante los horarios regulares establecidos mientras se este realizando el trabajo de la Hermandad, si el Representante de la Unión (*Business Representative*) lo considera necesario. Deberá ser un Obrero/a Maestro/a designado por y para la duración de tiempo que el Representante de la Unión (*Business Representative*) determine necesario.

Sección 14.2 A él/ella, se le deberá además de su trabajo como Obrero/a Maestro/a, permitir realizar durante horas de trabajo sus deberes oficiales como un Trabajador/a Representante de Unión (*Steward*) que incluirá lo siguiente:

(A) Asegurar el Informe Semanal de Trabajador Representante de Unión (*Steward*).

(B) Cuando se requiera una inspección de herramientas por la compañía el Trabajador Representante de Unión (*Steward*) deberá asistir y recoger las herramientas de un trabajador enfermo o lesionado y notificará al Representante de la Unión (*Business Representative*) y a la familia del trabajador. En caso de tiempo perdido debido a una lesión, o una fatalidad, el Trabajador Representante de Unión (*Steward*) escribirá toda la información pertinente atrás del informe actual de Trabajador Representante de Unión.

(C) Transmitir al Representante de la Unión (*Business Representative*) todas las quejas y agravios que originen del trabajo.

Sección 14.3 Se entiende y acuerda explícitamente que los deberes del Trabajador Representante de Unión (*Steward*) no incluirán ningún asunto relacionado con el envío, contrato, terminación o disciplina de empleados. Él/ella no va de ningún modo a obligar a la Unión o al Representante de la Unión (*Business Representative*) en cualquier asunto de política, la interpretación de Acuerdos

de Trabajo o en cualquier otra prerrogativa generalmente otorgado al Representante de Unión (*Business Representative*).

Sección 14.4 En ningún caso debe un Empleador discriminar en contra del Trabajador/a Representante de Unión (*Steward*), o despedirle en cuenta de ninguna acción tomada por el/ella en la realización propia de los deberes de Unión. El Empleador/a deberá notificar a la Unión por escrito, 48 horas antes de su despido, de su intención de despedir al Trabajador/a Representante de Unión (*Steward*) por alguna causa, provisto que la identificación previa del Trabajador/a Representante de Unión (*Steward*) se haya hecho al Empleador por escrito. Si el Trabajador/a Representante de Unión (*Steward*) ha sido despedido/a indebidamente o descansado/a sin la notificación de 48 horas a la Unión, entonces el Empleador deberá pagar 2 días de salario por dicha violación. Esta provisión puede ser sujeta a apelación con el Comité de Labor y Gerencia.

Sección 14.5 El Trabajador Representante de Unión (*Steward*) no deberá ser despedido o transferido por acciones tomadas en la realización propia de sus deberes como Trabajador

Representante de Unión (*Steward*). La Unión y el Representante de Unión (*Business Representative*) deberán ser notificados por escrito cuarenta y ocho (48) horas antes de que el/ella sea descansado/a o despedido/a con excepción de cuando el o ella sea el ultimo Obrero/a Maestro en el trabajo aparte del Mayordomo. En caso de descanso temporal, si califica, el Trabajador Representante de Unión (*Steward*) será el primer trabajador que se le de la oportunidad de regresar a trabajar. Reducción de mano de obra no se considera como causa para la separación del Trabajador Representante de Unión (*Steward*) cuando dicho trabajador esta calificado para desempeñar en el ámbito de trabajo restante en el sitio de trabajo.

Sección 14.6 Si, en la opinión del Empleador, el Trabajador/a Representante de Unión (*Steward*) no actúa dentro del ámbito de este Acuerdo, o que exceda sus autoridades, el Empleador deberá notificar al Representante de la Unión (*Business Representative*) quien deberá juzgar el asunto.

ARTÍCULO 15

Condiciones del Trabajo

Sección 15.1 El contratista y los miembros de la Unión deberán cumplir con todas las provisiones aplicables de salud Estatal y Federal, saneamiento, leyes y regulaciones de seguridad. No se les deberá permitir a trabajadores trabajar en andamios inseguros, con equipo inseguro, donde dispositivos de seguridad apropiados no son proporcionados, bajo condiciones que son inseguras o perjudiciales para la salud. Todo el equipo defectuoso, andamios, herramientas y materiales que podrían crear posibles riesgos de seguridad deben ser eliminados del trabajo o reparados inmediatamente. Cada trabajador informará inmediatamente de todas las condiciones inseguras a su supervisor. Estos términos deben ser publicados y discutidos en reuniones de seguridad semanales. El Supervisor Superior en el trabajo deberá ser sujeto y responsable junto con el contratista, por la completa ejecución de las provisiones de este párrafo. Se deberá requerir que él/ella adquiera el entrenamiento adecuado en seguridad conforme a la Comisión Estatal de Accidentes Industriales.

Sección 15.2 Se les deberá permitir a los empleados tiempo necesario para juntar, limpiar y almacenar herramientas en el lugar designado antes de la hora de salida.

Sección 15.3 Cada trabajador deberá tener derecho a tiempo para recoger al final de cada día el cual no deberá ser menos de cinco (5) ni más de quince (15) minutos, el tiempo exacto dependerá de la accesibilidad al lugar actual del trabajo y será establecido de común acuerdo en la conferencia del sitio de trabajo por un representante del Empleador individual y un representante de la Unión. A empleados quienes reciben el aviso de despido, se les deberá conceder tiempo para reunir sus herramientas.

Sección 15.4 Un suministro adecuado de agua potable pura, fría, limpia y vasos limpios para beber deberán permanecer en la proximidad cercana de trabajadores todo el tiempo. En ningún momento bolsos de agua deberán ser permitidos.

Sección 15.5 En todos los trabajos se proporcionarán baños, urinarios, letrinas u otros tipos aprobados y en suficientes números y en condición limpia y sanitaria. Cualquier trabajador que se

encuentre no cooperando en el cuidado de instalaciones sanitarias limpias e intactas será sujeto a despido.

Sección 15.6 Cuando se trabaje con materiales o equipo los cuales estén contaminados con desperdicios humanos, el contratista debe suministrar instalaciones adecuadas para que los trabajadores se laven y desinfecten sus manos inmediatamente antes del período de almuerzo y esta vez (10 minutos) no deberán ser considerados como parte de tiempo del período de almuerzo. Los trabajadores que trabajan con materiales tóxicos como resina epoxidica (*epoxies*), solventes, pintura, pegamentos, productos químicos, aguas residuales de gases de radiación e irritantes tales como mantas de fibra de vidrio, aislamiento o disminución de sonido deberán ser suministrados con instrucciones apropiadas, procedimientos de seguridad, equipo protector, respiradores, duchas e instalaciones para lavado y/o cualquier otra medida necesaria para mantener la seguridad máxima.

Sección 15.7 Los Botiquines y otro equipo de emergencia aprobados siempre serán guardados en sitios convenientes y fácilmente accesibles, y estarán bajo cargo de un Operador de Primeros Auxilios acreditado.

Sección 15.8 Se les concederán a empleados dos períodos de descanso con duración de 10 minutos cada día; uno antes del período de almuerzo y uno entre período de almuerzo y el final de turno de trabajo. Tiempo regular de estos descansos serán determinadas por la compañía.

Sección 15.9 Si las condiciones de sitio permiten, instalaciones adecuadas serán proporcionadas dentro de un tiempo razonable para empleados cuando hay cuatro o más durante una semana o más tiempo, para secar su ropa y comer sus almuerzos. El sitio deberá ser equipado con la calefacción adecuada. El almacenaje de materiales o equipo no deberá interferir con el uso de estas instalaciones como aquí está previsto.

ARTÍCULO 16

Provisiones Misceláneas

Sección 16.1 Todos los empleados deberán tener instrumentos afilados y en buenas condiciones antes de ir al trabajo.

Sección 16.2 A ningún empleado se le permitirá llevar a cualquier trabajo, prestar, alquilar o por otra parte suministrar ninguna escalera, cuerda

eléctrica o cualquier herramienta eléctrica. El Mayordomo deberá ser responsable de la prueba de propiedad de todo el equipo eléctrico y otros artículos mencionados en este párrafo. Las herramientas gastables como grifos, taladros, limas, hojas de sierra para metales, equipo de soldar, incluyendo capucha, lentes, guantes, chaquetas, vehículos, e instrumentos ópticos serán proveídos por el Empleador.

Sección 16.3 Cada empleado/a será responsable de sus propias herramientas de mano, incluyendo banquillos, a menos de que se hagan arreglos por el Empleador para el almacenaje en el sitio de trabajo en una caja con candado designada que sea cubierta con el seguro apropiado. Si los empleados usan sus propios banquillos, ellos deben mantenerse en buena condición. Los Empleadores acuerdan en pagar por partes/materiales para la reparación de sus propios banquillos.

Sección 16.4 Cuando sierras mecánicas, u otra maquinaria es usada en el trabajo, deben ser usadas por obreros maestros calificados o aprendices de acuerdo con las reglas de aprendizaje apropiadas.

Sección 16.5 Cada empleado/a someterá y presentará sus propios registros de tiempo diarios a la compañía y la compañía deberá tener siempre una serie actualizada y exacta de registros, mostrando salarios, horas, horas extra, viajes y sostenimiento, y asignará pagos a agencias de gobierno como requeridos por la Ley Federal y Estatal para cada uno de los empleados cubiertos bajo este Acuerdo.

Sección 16.6 Con notificación a la Unión, los Empleadores pueden adoptar una regla de que el personal de supervisión presente diariamente registros de tiempo de empleados en proyectos seleccionados.

Sección 16.7 La compañía permitirá la inspección de estos archivos por el Representante de la Unión, a petición, en cualquier momento para satisfacer la conformidad con el Acuerdo.

ARTÍCULO 17

Beneficio de Viajes y Hospedaje

NOTA: Como aclaración, el sitio de trabajo será interpretado y significara donde los trabajadores realmente realizan el trabajo.

Sección 17.1 El pago para el reembolso de transportación deberá ser gobernado por las provisiones siguientes:

(A) Los partidos reconocen que algunas veces es inconveniente el llegar al sitio de trabajo debido a la variación de distancias. Los partidos están de acuerdo que el Empleador no proporcionara la paga de viajes para empleados. Los Empleadores acuerdan el pagar consecuentemente beneficios de transporte como un ajuste de gasto del bolsillo mientras que tales beneficios no sean interpretados en ninguna forma como compensación para el empleo. Se acuerda y se entiende que viajando a y del trabajo, los empleados no están dentro del ámbito y alcance de su empleo y la relación de Empleado-Empleador no comienza hasta que el salario por hora comience.

(B) El beneficio de transporte para estos Especialistas Exteriores/Interiores contratados deberá estar basado en el Kilometraje de Camino AAA del Ayuntamiento de la Unión local o Concilio Regional que tiene la jurisdicción del trabajo y sus ciudades de referencia.

(C) Con referencia al párrafo (H) del Artículo 2, los Especialistas Exteriores/Interiores llamados que son trasladados a solicitud específica del Empleador de la jurisdicción de una Unión local a la Unión local que tiene la jurisdicción del trabajo serán pagados los viajes basados en el kilometraje de su previa ciudad designada al sitio de trabajo por cada día que tuvieron derecho al beneficio de viaje.

(D) El Empleador acuerda en pagar la tarifa de barca de pasaje y/o puente de paga a condición de que el empleado suministre recibos de los mismos, y deberá ser pagado semanalmente.

(E) Donde y Cuando las instalaciones de campamento estándares (hospedaje y alojamiento) son suministradas por el Empleador en o cerca del sitio de empleo sin costo al empleado, no se deberá pagar ningún beneficio de transporte diario.

(F) Cuando arreglos adecuados para el transporte diario de trabajadores cubiertos por este Acuerdo se proporcionen sin costo a los trabajadores, no se deberá pagar ningún beneficio de transporte diario. Esta provisión será limitada a distancias que no sobrepasen sesenta (60) millas de un solo sentido.

(G) Cuando quiera que, debido al a lejanía de áreas de estacionamiento, condiciones de camino riesgosos, o restricciones de seguridad, se requiera que el Empleador proporcione el transporte para trabajadores dentro del sitio de trabajo al lugar de trabajo, el director del proyecto y la Unión se reunirán para establecer cualquier condición especial que rodee tales operaciones de transporte de hombres. Cuando el Empleador proporcione tal transporte al empleado/a a no costo, el equipo deberá incluir asientos y protección de los elementos y el lugar preciso para recoger y descargar deberá ser determinado. Si hay más de 20 minutos de tiempo usado del lugar de recogida al sitio de trabajo, se le pagará al empleado cualquier tiempo de más de 20 minutos. Si más de 20 minutos de tiempo es usado del tiempo del lugar de recogida al sitio de trabajo, se le pagará al empleado el tiempo completo gastado en viajes a su precio regular. El lugar de recogida y los viajes serán negociados entre Gerencia y el Representante de la Unión (*Business Representative*). Si un acuerdo no puede ser alcanzado el Comité de Labor y Gerencia decidirá esta cuestión.

(H) Preguntas de la interpretación de provisiones de Suministro de Transporte o transportación

deberán ser establecidas de acuerdo con las provisiones del Artículo 22 de este Acuerdo.

Sección 17.2

(A) Especialistas Exteriores/Interiores quienes cumplan los requisitos se les deberá pagar el beneficio de transporte apropiado por días trabajados o parte de ellos y se les deberá pagar el beneficio de transporte apropiado cuando ellos cumplan con los requisitos de tiempo por presentarse. El beneficio de transporte correcto estará basado en formularios de kilometraje de camino AAA del Ayuntamiento de la Unión local que tiene la jurisdicción del trabajo u otras ciudades de referencia de transporte puestas aquí en la lista.

(B) Deberá establecerse una zona gratis de treinta (30) millas del Ayuntamiento de cada ciudad donde una Oficina de Unión local tiene la jurisdicción sobre el trabajo y su referencia de lugares de transporte. Futuras zonas gratuitas pueden ser establecidas cuando sea necesario por el Comité de Labor y Gerencia (*LMC*) en otras ciudades cubiertas por la jurisdicción de este Acuerdo.

(C) El beneficio de viaje aplicable será basado en el kilometraje de viaje de ida y vuelta menos de dos veces (2x) de la zona gratis de treinta (30) millas y será pagada como sigue:

Sección 17.3

0-60 AAA	Millas de Camino de Viaje de Ida y vuelta - Gratis
60-140 AAA	Millas de Camino de Viaje de Ida y Vuelta - Asignaciones Actuales de Kilometraje por el Servicio de Impuestos Internos (<i>IRS</i>).
Mas de 140 AAA	Millas de Camino de Viaje de Ida y Vuelta - \$75.00 Dólares Por Día Trabajado

Una lista de trabajos será suministrada por contratistas.

Sección 17.4 El Empleador acuerda en pagar la tarifa de barca de pasaje y/o puente de paga y estacionamiento gratuito si no es disponible estacionarse gratis. El contratista acuerda el proveer estacionamiento gratuitito para empleados dentro de 6 cuadras del sitio de trabajo cuando no hay

estacionamiento gratis disponible a los empleados durante las horas de trabajo. Los empleados suministrarán recibos y deberán ser pagados semanalmente. El estacionamiento pagado será limitado a un máximo de \$12.00 dólares por día. En caso de que un empleado cambie de trabajo durante el curso de un turno, el empleado deberá ser reembolsado la tarifa de estacionamiento actual arriba del máximo de \$12.00 dólares por día. El máximo de \$12.00 dólares se aplica en una base de por “un estacionamiento”. Esta cantidad deberá permanecer igual en todas partes a través del término de este Acuerdo.

Sección 17.5 Siempre que se requiera que un empleado pase la noche fuera de su residencia acostumbrada y usual, el hospedaje deberá ser pagado al precio de más de 70 millas por día trabajado, más la corriente cantidad permitida por milla del Servicio de Impuestos Internos (*IRS*) por (1) viaje de ida y vuelta, (menos zona gratis de 30 millas). El precio de kilometraje será ajustado cada 1ro de Junio a la cantidad actual permitida por el Servicio de Impuestos Internos (*IRS*). En empleos de más de 300 millas del lugar de negocio del Empleador, si el empleado no trabaja el Sábado o el Domingo, el Empleador tendrá la opción de enviar la subsistencia para el Sábado y

el Domingo, o pagar el kilometraje para un viaje de ida y vuelta adicional de la ciudad del lugar de negocio del Empleador. Esta provisión será sujeta a ser analizada por el Comité de Labor y Gerencia (*LMC*).

Sección 17.6 La Paga de Viajes, dondequiera que sea aplicable, seguirá permaneciendo igual por la duración de este Acuerdo.

Sección 17.7

Especialistas Exteriores e Interiores

Las ciudades mutuamente reconocidas como Unión local o Concilio Regional que tiene la jurisdicción sobre el trabajo y su transportación como ciudades de referencia.

Albany

Astoria

Baker

Bandon

Bend

Brookings

Coquille

Eugene

Grants Pass

Hermiston

Klamath Falls

Kelso-Longview

Medford

Newport

North Bend

Pendleton

Portland

Reedsport

Roseburg

Salem

Seaside

The Dalles

Tillamook

Vancouver

ARTÍCULO 18

Trabajos Públicos

Sección 18.1 En caso de que un Proyecto de Trabajo Publico (Trabajo de Salario Permanente) sea determinado por una Agencia Publica, Federal o Estatal, que tenga un precio de salario mas bajo que el precio de salario de Unión negociado en este Acuerdo, se le permitirá al Empleador usar el precio de salario predominante en su proceso de hacer la oferta y en el pago del Acuerdo. En tal proyecto, la diferencia entre el paquete de salario fijado (salarios y beneficios Complementarios) en el momento de hacer su oferta, el paquete de salario de Unión total (salarios y beneficios Complementarios) será descontado del salario de Unión. No habrá ninguna reducción de los beneficios Complementarios de Unión bajo esta provisión. La Unión acuerda en enviar a empleados al precio de salario mas bajo a Empleadores en conformidad con todas las otras provisiones de este Acuerdo.

Sección 18.2 Si los electores o la legislatura revocaran las leyes de salario que Prevalecen en Oregon (*Ley Little Davis Bacon*), el contrato puede abrirse de nuevo por cualquiera de los dos

partidos con un aviso de 30 días por escrito al otro partido que indique el deseo de volver a abrir el contrato.

ARTÍCULO 19

Cláusula de Sucesor

Sección 19.1 Este Acuerdo, y cualquiera de sus suplementos o enmiendas, de aquí en adelante referidos colectivamente como “Acuerdo”, deberán ser obligatorios sobre los partidos a este, sus sucesores, administradores, ejecutores y cesionarios.

Sección 19.2 En caso de que después el negocio del Empleador completo o en parte, sea vendido, arrendado, transferido o asumido por venta, transferencia, arrienda, asignación, quiebra o juicio de quiebra, tal negocio y operación seguirán siendo sujetos a los términos y las condiciones de este Acuerdo por la existencia de este.

Sección 19.3 Se entiende por esta provisión que los partidos a este no usarán ningún arrendamiento u otro dispositivo de transferencia a un tercer partido para evadir este Acuerdo. El Empleador dará el aviso de la existencia de este Acuerdo y

esta provisión a cualquier comprador, cesionario, arrendatario, apoderado, etc., del negocio y operación cubierta por este Acuerdo o cualquier parte de este. Tal aviso será por escrito con una copia a la Unión, entonces el vendedor, el cedente, o el arrendador, ejecutaran un contrato o la transacción como esta especificado. La Unión será informada de la naturaleza exacta de la transacción, sin incluir detalles financieros.

ARTÍCULO 20

Clasificación y Escalas Salariales

Sección 20.1 Las clasificaciones, los precios de salario, las fechas de validez y la duración serán de acuerdo con la Lista 'A' adherido a esto y es hecha parte de este Acuerdo.

Sección 20.2 Habilidades de Supervisión de Mayordomo: La Asociación, la Unión, y los afiliados de entrenamiento respectivos acuerdan en esforzarse a comenzar un entrenamiento para el progreso y habilidad de Obreros Maestros que se concentren en habilidades y responsabilidades de Mayordomo Supervisor. Estos programas serán ofrecidos en todas partes del área negociadora con énfasis particular en las áreas rurales.

Sección 20.3 El Sueldo del Mayordomo: Es el 8 % encima del salario Sujeto a impuestos y sumado al Salario sujeto a impuestos.

Sección 20.4 Sobresueldo para Mayordomo: El sobresueldo de un Mayordomo ha aumentado dos por ciento (2%) para un total de diez por ciento (10 %) que será proveído a:

(A) Individuos quienes completen exitosamente un currículo del Plan de Entrenamiento de Mayordomo como juntamente acordado y que completen satisfactoriamente 8 horas de entrenamiento de Supervisor anualmente.

(B) Al individuo a quien el Empleador le otorgue la posición de Mayordomo.

Sección 20.5 Un soldador certificado recibirá recompensa de 5 % arriba del salario regular de Obrero Maestro de tabla de yeso (*drywall*) mientras este soldando, por un mínimo de ocho (8) horas.

Sección 20.6 El sueldo de aprendiz esta basado en el porcentaje del sueldo de Obrero Maestro como sigue:

Aprendices matriculados antes del 1ro de Octubre de 2000 (Programa de 3 Años)

1er Término	(40%)	4to Término	(70 %)
2do Término	(50%)	5to Término	(80 %)
3er Término	(60%)	6to Término	(90 %)

Aprendices matriculados después del 1 de octubre de 2000 (Programa de 4 Años)

1ro Término	(50%)	5to Término	(76 %)
2do Término	(58%)	6to Término	(82 %)
3ro Término	(64%)	7mo Término	(88 %)
4to Término	(70%)	8vo Término	(94 %)

Sección 20.7 Distribución de Beneficios Complementarios para aprendices es como sigue:

<u>PERIODS</u>	<u>WAGE</u>	<u>(H & W) Salud & Bienestar</u>				
		<u>DENTAL</u>	<u>VAC</u>	<u>PEN</u>	<u>SCD</u>	<u>APPR</u>
1 & 2	X	X			X	X
3 & 4	X	X	X	X	X	X
5 & 6	X	X	X	X	X	X
7 & 8	X	X	X	X	X	X

(1er y 2do Período de Aprendiz - No Vacaciones o Pensión)

(3er Período a 6to Período - beneficios completos)

Sección 20.8 Trabajador de Ayuda General (*Utility Worker*):

(A) Clasificación de Trabajador de Ayuda General (*Utility Worker*): 50 % del sueldo de Obrero Maestro.

(B) Bienestar/Salud y Dental igual al de Obrero Maestro.

(C) El tiempo, o cuenta de horas, deberá comenzar con la contratación inicial por cualquier Contratista signatario y continuara de esa fecha en adelante sin tener en cuenta el número de Contratistas para quien el Empleado ha trabajado.

(D) 1er Año: Salario, más Salud y Bienestar (*H & W*), Cuotas del Concilio Regional (*RCD*) igual al Paquete Total. (No Vacaciones, Pensión o Entrenamiento.)

(E) Después de 12 Meses o 1200 horas trabajadas, cualquiera que suceda primero, Vacaciones, Cuotas del Concilio Regional (RCD), Pensión y contribuciones al programa de Aprendizaje serán iguales como las de Obrero Maestro.

(F) El Empleador acuerda en no discriminar entre Empleados elegibles para hacer contribuciones de Pensión, Vacaciones y Aprendizaje.

Sección 20.9 Distribución de Salario:

(A) Se entiende, y se acuerda, que la Unión y sus Miembros tendrán la opción de distribuir cualquier “Paquete de Salario Total” (“*Total Wage Package*”) entre el sueldo, beneficios Complementarios, vacaciones, entrenamiento, etc. Sin embargo, nunca van las contribuciones de Bienestar y Salud ser más, o menos, que la cantidad especificada en los Acuerdos de Negociación Colectiva que contribuyen al Fondo de Fideicomiso de Bienestar y Salud de Empleadores-Carpinteros de Oregon-Washington.

(B) Se requiere un aviso de sesenta días para modificar asignaciones del paquete de salario o la implementación de sumas adicionales.

**OREGON Y SUDOESTE DE
WASHINGTON ESPECIALISTA
EXTERIOR E INTERIOR
LISTA 'A'**

Condados cubiertos por este Acuerdo: Estado Entero de Oregon y para Estado de Washington: Cowlitz, Clark, Skamania, Klickitat, Wahkiakum, and 1/2 Pacific

EFFECTIVO: 1 Junio, 2007 - 31 Mayo, 2008

<u>Clasificación</u>	<u>SALARIO</u>	<u>Deducción de Cuotas</u>
Tabla de Yeso (<i>Drywall</i>)	\$31.15	\$1.20
Latigeros (<i>Lathers</i>)	\$29.49	\$1.14
Ayudante General (<i>Utility Worker</i>) 1er Año	\$15.59	\$0.60
Ayudante General (<i>Utility Worker</i>) después de 12 meses o 1200 horas	\$17.59	\$0.68

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS:

	Tabla de Yeso <i>(Drywall)</i>	Latigero <i>(Lather)</i>
Salud & Seguridad	\$6.44	\$5.78
Retiro	\$4.47	\$6.82
Fondo de Aprendizaje	\$0.61	\$0.60
Vacaciones	\$2.00	\$1.00

(Deducido del sueldo neto)

SUELDO DE APRENDICES

<u>Tabla de Yeso</u> <i>(Drywall)</i>	<u>SALARIO</u>	<u>Deducciones</u>
1er periodo - 50%	\$15.59	\$0.60
2do periodo - 58%	\$18.08	\$0.70
3er periodo - 64%	\$19.96	\$0.77
4to periodo - 70%	\$21.83	\$0.84
5to periodo - 76%	\$23.70	\$0.91
6to periodo - 82%	\$25.57	\$0.98
7mo periodo - 88%	\$27.44	\$1.06
8vo periodo - 94%	\$29.31	\$1.13

Deducción de la Unión (deducida del sueldo neto) el 3.85 % del salario de despacho de un Obrero Maestro después de impuestos.

Mayordomos Carpinteros, Mayordomos Generales y Superintendentes son cobrados cuotas utilizando el precio de salario de Obrero Maestro.

Ayudante General (*Utility Man*) (1er Año) no tiene ninguna deducción de vacaciones.

Aprendices de 1ro y 2do período no reciben una contribución de pensión o la deducción de vacaciones.

El 1ro de Junio del 2008, la Lista 'A' tendrá un aumento de paquete total de \$1.20/hora con la distribución de beneficios determinada más tarde.

El 1ro de Diciembre del 2008, la Lista 'A' tendrá un aumento de paquete total de \$1.20/hora con la distribución de beneficios determinada mas tarde.

ARTÍCULO 21

Provisiones Especiales

Sección 21.1 Se entiende y acuerda por los partidos que cuando surja una situación que requiera acuerdos separados del proyecto que cubren el trabajo efectuado en específicos proyectos de construcción en el área geográfica cubierta por este Acuerdo, para proteger los intereses del Contratista y promover empleos para miembros de la Unión, tales acuerdos de proyecto serán negociados de antemano y los términos y las condiciones de estos acuerdos de proyecto serán puestos a disposición a todos los contratistas competidores para proteger el proceso competitivo de hacer ofertas en áreas geográficas específicas del sitio de trabajo. Cualquier precio o condiciones negociadas en estos acuerdos de proyecto especiales no darán al contratista el derecho de reclamar tales precios y condiciones para el trabajo realizado en áreas geográficas específicas del sitio de trabajo, solo lo que este especificado en el acuerdo (s) de proyecto especial. Se debe notificar de todos los acuerdos de proyecto al Comité de Labor y Gerencia.

Sección 21.2 Si resulta que después la Unión o uniones locales afiliadas negociaran un contrato

con otros Especialistas Exteriores/Interiores (aparte de los que estén realizando solamente trabajo residencial) que tiene términos económicos más favorables, entonces los Empleadores bajo los términos establecidos aquí tendrán la ventaja de cualquier término que sea más favorable.

Sección 21.3 El Concilio Regional o la Asociación notificarán al Comité de Labor y Gerencia, por escrito, de cualquier enmienda, modificaciones, excepciones, o suplemento a este Acuerdo que podría ser negociado en cualquier área cubierta por este Acuerdo entre la Unión y Empleador Individual o grupo de Empleadores Individuales.

Sección 21.4 Todos los comités y/o los subcomités consistirán en un número igual de Empleador y representantes de empleado. La Unión y la Asociación deberán designar cada uno, su representación a los comités. El número de miembros de comité deberá ser acordado mutuamente entre la Unión y la Asociación a menos que por otra parte sea gobernado por ley Estatal o Federal.

ARTÍCULO 22

Pruebas de Drogas y Alcohol

Sección 22.1 Labor y Gerencia acuerdan que es en el mejor interés de todos el mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y alcohol y ambos prometen el trabajar dentro de sus propias áreas de autoridad y cooperar para este fin.

Sección 22.2 El Empleador tiene el derecho de examinar a empleados por drogas y alcohol como una condición de empleo, siempre y cuando lo ya mencionado sea conforme con las leyes Estatales y Federales.

Sección 22.3 Todas las pruebas serán pagadas por el Empleador. Si los resultados de la prueba resulten negativos, se le pagará al empleado su salario regular por hora y beneficios por el tiempo que se requirió para tomar la prueba.

Sección 22.4 Con el propósito de administrar el Programa de Drogas y Alcohol, el programa de Lugar de Empleo Libre de drogas para la Industria de Paredes y Cielos será incorporado en este Acuerdo.

ARTÍCULO 23

Comité de Labor y Gerencia

Sección 23.1 Un Comité de Labor y Gerencia (*LMC*) será establecido y miembros del Empleador serán designados por las Asociaciones, y miembros de labor serán designados por los Especialistas Exteriores/Interiores. El Comité consistirá en cuatro (4) miembros que representen la Gerencia y cuatro (4) miembros que representen la labor. Un mínimo de dos (2) representantes para cada partido será necesario para establecer un quórum para conducir asuntos.

(A) El comité puede iniciar una acción propia; investigar y sostener audiencias en agravios y disputas; otorgar y evaluar enmiendas, daños, y penalidades por violaciones del Acuerdo; otorgar decisiones interpretativas u otras reglas y regulaciones necesarias para dar vigor y efecto al propósito e intención de este Acuerdo con la aprobación de ambos partidos, nombrar o contratar tales personas o comités como pueden ser necesarios para ayudar al Comité en la ejecución de sus deberes.

(B) El Comité por este medio es autorizado para examinar los archivos de alguno y todos los Empleadores en cuanto a pagos de beneficios Complementarios, nómina, sostenimiento, transporte, tiempo de viajes, horas extras, las horas de trabajo o cualquier otro artículo como esta establecido adelante en este Acuerdo. Ellos pueden iniciar o recomendar o administrar auditorias de los archivos de cualquier Empleador que cubran las obligaciones bajo a este Acuerdo. Deberá ser su deber de vigilar que las auditorias sean conducidas en una manera prescrita, y establecer una política en cuanto al pago de gastos de auditoria.

(C) Cualquier gasto del Comité será pagado igualmente por los partidos signatarios al Acuerdo de Labor. El Comité deberá reunirse con regularidad y las reuniones especiales pueden ser propuestas por cualquier partido bajo reglas establecidas por este Comité y haciendo constar en el acta del Comité.

Sección 23.2 Si llegara a surgir una disputa bajo este Acuerdo, y tal disputa no puede ser resuelta entre la Unión local implicada y el Empleador/a, o su representante, la disputa será mandada al Comité de Labor y Gerencia (*LMC*) para una audi-

encia. Si se manda una disputa al Comité de Labor y Gerencia (*LMC*), el aviso escrito de tal disputa debe ser puntualmente (nunca más tarde que treinta {30} días) dado por el partido ofendido (Empleador o la Unión) al otro partido. No habrá ninguna huelga o bloqueos antes de una determinación por este Comité.

Sección 23.3 El Comité de Labor y Gerencia (*LMC*) se deberá reunir dentro de cinco (5) días laborales después de que se le presente cualquier asunto en disputa y controversias deberán ser escuchadas en tal manera como el Comité determine. La decisión del comité, la cual en todos los casos deberá ser pronunciada dentro de cinco (5) días de las audiencias, deberá ser por el voto de la mayoría. En caso de que fallen decidir en cualquier asunto presentado, los miembros del Comité convendrán inmediatamente en un quinto partido desinteresado, que actuará como el árbitro y dará el voto decisivo. Los partidos a esto están de acuerdo que la decisión de este Comité será final y obligatoria sobre ellos.

Sección 23.4 Si los partidos no logran ponerse de acuerdo en el árbitro imparcial dentro de un período de cinco días, entonces cualquier partido puede

solicitar que el Servicio de Conciliación y Mediación Federal o la Asociación Americana de Arbitraje presente una lista de siete nombres. Si los partidos no pueden estar de acuerdo, entonces ellos irán a los Servicios de Conciliación y Mediación Federales. Después de recibir los nombres de los siete árbitros, los partidos convendrán y alternarán en remover nombres de la lista, el removimiento del primer nombre será decidido por medio de lanzamiento de una moneda. Los nombres que sobren, después de que cada partido ha eliminado tres nombres, será el árbitro imparcial. La decisión del árbitro será conclusiva y vinculante para ambos partidos.

Sección 23.5 “Los partidos de este Acuerdo reconocen la necesidad de asegurar la posición competitiva de los partidos dentro de la industria durante el término de este Acuerdo”. Consistente con esta aceptación, los partidos supervisarán continuamente la eficacia de este Acuerdo con relación a áreas geográficas específicas o áreas de comercio.

(A) El subcomité LMC buscará la información específica de comercios de una magnitud de permisos de edificación del municipio local, con-

tratistas signatarios, y el Fondo Fideicomiso respectivo para el desarrollo geográfico y de estudios efectuados de comercio. De tal estadística, los objetivos de comercio serán establecidos y los hechos analizados para calcular que ajustes son necesarios en los medios económicos variables de este Acuerdo. Los términos económicos serán definidos como salarios, beneficios Complementarios, condiciones de trabajo, acuerdos especiales adicionales, pero no serán limitados exclusivamente a estos términos.

(B) Metas medibles para específicos comercios deberán ser establecidas para aumentar oportunidades de trabajo de los partidos signatarios durante la existencia de este Acuerdo.

(C) El Subcomité de Labor y Gerencia (LMC) se deberá reunir mensualmente para desarrollar procesos para llevar a cabo la intención de los partidos negociadores.

ARTÍCULO 24

Garantía de Autoridades

Los individuos que firman este Acuerdo en su capacidad oficial por este medio personalmente justifican y garantizan su autoridad para actuar y adherir a los partidos respectivos y organizaciones lo que sus firmas aspiran representar.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, este Acuerdo, incluyendo la Lista 'A' ha sido ejecutado por los partidos a este, en este día 20 de Junio del 2007.

**Associated Wall and Ceiling Contractors of
Oregon and S.W. Washington, Inc.**

Anning/Johnson

Billings & Cronn

Cascade Acoustics. Inc.

Ceiling Systems, Inc.

Fred Shearer and Sons, Inc.

Harlen's Drywall

The Harver Company

MCG Commercial

Performance Contracting, Inc.

Western Partitions, Inc.