

ACUERDO

Para La

Industria De Paredes Y Cielos

Entre

**El Concilio Regional de Carpinteros
del Noroeste Pacifico**

Y Miembros de la

**Asociación de Contratistas
De Paredes y Cielos**

*Esta pagina se ha dejado
en blanco deliberadamente.*

TABLA DE CONTENIDOS

Art/Sec	Descripción	Pagina
Art 1	Preámbulo y Propósito	1
Art 2	Descripción del Trabajo	2
Art 3	Reconcimiento	8
Art 4	Cláusula del Subcontratista	10
Art 5	Fecha Efectiva y Duracion	11
Art 6	Cláusula Protectora (Savings)	12
Art 7	Beneficios Complementarios	13
7.01	Salud y Seguridad	13
7.02	Jubilación	14
7.02.1	Contribuciones Suplementales	16
7.03	Aprendizaje y Entrenamiento	19
7.04	Fondo para Vacaciones	20
7.05	Fusión de Fideicomisos	21
Art 8	La Responsabilidad de los Empleadores Bajo los Fondos	23
Art 9	Resolucion de Disputas y Quejas	27
Art 10	Contratación	30
10.04	Continuidad de Educación	33
Art 11	Horas de Trabajo, Turnos, y Días Festivos	39
11.02	Diferencia de Turnos	40
11.06	Días Festivos	43
11.07	Períodos de Descanso	44
11.08	Provisiones de las Comidas	44
11.09	Hora de Entrada	45
Art 12	Reglamentos de Trabajo	45
12.05	Obrero Representante de Unión (Shop Steward)	48

Tabla de Contenidos (Continuación)

Art/Sec	Descripción	Página
12.06	Almacenaje de Herramientas51
Art 13	Medidas de Seguridad53
Art 14	Condiciones de Viaje55
14.01.1	Tarifas56
Art 15	Comités57
Art 16	Miscelaneo58
Art 17	Reglas del Abuso de Sustancia61
Art 18	Regreso al Empleo de Trabajo Liviano . .	.62
Lista A	Tarifas de Salario por Hora63
A.2	Beneficios Complementarios63
A.3	Asignaciones de Deducción de las Cuotas de la Unión65
	Manejo de Residuos Peligrosos67
	Clasificación/Numero de Grupo de Residuos Peligrosos68
	Mayordomo (Foreman)68
	Soldador Certificado69
	Tarifa de Sobresueldo de Soldador69
	Tarifa de Sobresueldo de Turno70
	Trabajadores Ayudantes Generales70
	Fondo para Promoción de la Industria72
Lista B	Lista de Herramienta74
	Tabla de Yeso y Latigeros (<i>Lathers</i>)74
	Acústico76
	Página de Firmas77

ARTÍCULO 1

PREÁMBULO Y PROPÓSITO

Este Acuerdo se hace entre El Concilio Regional de Carpinteros del Pacifico Noroeste (de aquí en adelante se le referirá como La Unión) y Miembros de la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos (de aquí en adelante se le referirá como El Empleador). La Unión y El Empleador acuerdan y reconocen que la discriminación en contra y/o el acoso de un empleado tal como definido por las leyes locales, estatales y federales es adverso a los intereses de ambos, la unión y el empleador. Los partidos acuerdan que tal discriminación y/o acoso esta estrictamente prohibido.

Los Propósitos de este Acuerdo son establecer relaciones armoniosas y condiciones de empleo uniformes, promover la resolución de desacuerdos laborales por medio de consulta y arbitraje; prevenir, donde sea posible, huelgas y cierre patronal; utilizar más completamente las facilidades del Programa de Aprendizaje y Capacitación (*Apprenticeship and Training Program*); promover eficiencia y economía en el desempeño de todo trabajo cubierto por este Acuerdo y promover el espíritu de ayuda y cooperación entre el

Empleador y Empleado para su mutua ventaja y para protección del público que hace inversiones.

ARTÍCULO 2

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

2.01 (a) El trabajo afectado incluirá la instalación de todos materiales y piezas de todos los tipos de cielos sin importar sus materiales, composición, su método o manera de instalación, colocación o conexión incluyendo pero no limitándose a los siguientes: ganchos, canales cargadores, tiras cruzadas, reforzadores, barras sin importar material o método de colocación; todo panel y tabla de yeso integrado para cielo, todo aislante para calor, toda te, tes cruzadas, lengüetas, ángulos para cielos y paredes o molduras, todo material de respaldo y revestimiento sin importar el método o manera de instalación. También deberá incluir todo trabajo relacionado con la instalación, montaje, aplicación y/o terminado* de todo material y partes componentes de todo tabique sin importar su material de composición o método o manera de instalación, montaje, o conexión incluyendo pero no limitado a lo siguiente: Sistema de (*clean-room*), canalillos para cielos y pisos, barrotes reforzadores, reforzadores cruzados, protección al

fuego, canalillos plástico, canalillos para tiras (*furring*), puertas y ventanas incluyendo marcos, molduras, accesorios, materiales de tabla de yeso, incluyendo preparación, terminado, roseado y decoración de todo terminado de pared interior o exterior sistemas de tableros de yeso laminados, tableros reforzadores, tableros con revestimiento acabado, pozo de ventilación revestido con yeso, aberturas para instalar doctos, protección contra-fuegos de vigas y columnas, instalación de materiales aislantes termales y acústicos, aplicación de cinta adhesiva para sellar los tableros de yeso, montaje de accesorios, tragaluces, cielos integrados con sistemas de espejos decorativos, soffits internos y externos y fachadas, montaje de pisos de acceso, preparación para toda abertura para luces, pozos de ventilación incluyendo aberturas para trazados (*layout*) de planes y todo otro trabajo necesario y relacionado con esto.

*La Unión reconoce la separación histórica de los oficios de Enlucidor “terminado” (*Finisher*) y confirma que un contratista signatario deberá asignar el trabajo entre los oficios con respecto a dicho trabajo de terminado por medio de un acuerdo de unión separado cubriendo el terminado/terminadores o por medio de asignación escrita. Si un

contratista signatario no hace una asignación por escrito a una unión que no es partido de este Acuerdo dentro de 60 días de estar sujeto a los términos de este Acuerdo dicho trabajo de terminado será a partir del día 61 cubierto en todas las consideraciones por este Acuerdo. La Unión acuerda de notificar prontamente a la Asociación de Contratistas de Paredes y Cielos del Noroeste de nuevos contratistas quienes se vuelvan signatarios.

(b) Erigiendo, construyendo, instalando y completando toda la construcción de hierro liviano, haciendo tiras niveladoras (*furring*), haciendo forros y montando repisas, clips, y ganchos; (*lath*) tiras de Madera, metal o alambre; tabla de yeso u otros materiales que tomen el lugar de estos a los cuales se adhieran material de plástico o acústico, esquineros (*corner beads*), toda construcción de pisos, arcos herejitos con el propósito de retener yeso, cemento, concreto o cualquier otro material de plástico o acústico.

(c) Toda barra conductora, correas (*purlins*) y (*furrings*), sin importar tamaño; hierro y metal liviano y tiras de metal de toda Descripción tal como barras, canales, (*unistrut*) estructurales y arquitecturales y todos los sistemas de atadura relaciona-

dos, hierro plano (*flat iron, nailock, screwlock pomeroy, T-bar, Z-bar*), estructuras metálicas para el montaje de tiras de metal, piedra, tableros de yeso, liviano o barrotes de metal como (*Stran Steel, Penn Metal, Soule, Truscan*) otro nombre de oficio, y todo otro tipo de barrotes de hierro liviano, sin importar el manufacturero, cuándo dichos barrotes vayan a recibir tiras de metal o piedra, u otro material para la aplicación de yeso o metal liviano erigido para recibir *lath*, materiales de plástico o acústico.

(d) Clavar, amarrar y prendimiento de todas tiras *lath* de alambre o metal tal como tela de alambre (*wirecloth*), malla de alambre (*wire mesh*), metal de expansión (*expanded metal lath*) y alambre de toda descripción como igualmente el montaje de todo gancho y todo sujetadores (*clips*) usados para sostener cielos de cualesquiera de las clases de yerro liviano y (*furring*) de metal que reciban *lath* y plástico o materiales acústicos, la colocación de todo clase de *lath* de piso, tal como *lath tip HYRIB, steel flex* con respaldo de papel para pisos, *Penn Metal Rib* y todo otro con esto.

(e) El amarrar, clavado, clip de todo tipo de *lath*, sin importar tamaño, tal como *lath* de Madera, tabla de yeso, tablero *tip button board, flaxinum*

board, bishopric celotex, gypsum lath, rock lath, tablas de pared de yeso y toda otra clase de material montado.

(f) La construcción de todo accesorio enlucido/enyesado de metales en yeso tal como moldura de esquineros de metal, esquineros que van alrededor de puertas y ventanas, molduras de metal para cuadros, bases guidoras de metal y cualquier y todo otro material accesorio enlucido de metales en yeso que se cubren y/o sirven como protección o base guidora (*screed*) para material plástico.

(g) Instalación de construcción de concreto reforzado donde prevalezcan tales acuerdos.

(h) Construcción de aislantes para edificios de cualquier clase o método de instalación o aplicación.

(i) Ensamblaje, equipar (*rigging*) e instalación de paneles interiores y exteriores para pared que sostienen o no sostienen peso, la instalación de placas rellenas de acero y sistemas de refreno, el corte, atadura, y soldadura de todos los componentes, la instalación de sistemas de vigas, armaduras de red de sistemas, cubiertas, envolturas interiores y exteriores, otros sistemas

estructurales y sus relacionados componentes estructurales, todo el trabajo de trazo y todo otro trabajo necesario o relacionado con estos.

(j) El monto y desmantelamiento de todos los andamios requeridos para ejecutar todos los ámbitos de trabajo en el Artículo 2.

(k) La operación de equipo incidental de la herramienta requerida para realizar todos los alcances de trabajo en el Artículo 2.

(l) Tal otro trabajo que cae dentro de la Sección 1 mientras que tal otro trabajo puede ahora existir o puede ser como resultado del desarrollo de nuevos métodos o materiales.

(m) El manejo en el sitio de Trabajo de todos los materiales que caen dentro de la jurisdicción de oficio de la Unión del punto de entrega del material al sitio de trabajo al lugar donde el trabajo se llevará a cabo con dichos materiales incluyendo eliminación de escombros y relleno de aislamiento de sonido.

2.02 No habrá huelgas, paradas de trabajo, retrasos u otras interferencias de ningún tipo con el trabajo

o el proyecto debido a conflictos jurisdiccionales. El Empleador será responsable de todas las asignaciones jurisdiccionales y la asignación del Empleador será final y obligatoria sobre una base de proyecto-por-proyecto.

2.03 Este Acuerdo será efectivo para todo trabajo cubierto por este Acuerdo, trabajo hecho en el Oeste de Washington, al Oeste de La Cresta del Meridiano Cascada con la excepción de los cinco y medio condados del Sur-Oeste de Washington; siendo esto Klickitat, Skamania, Clark, Cowitz, y Wahkiakum y aquella parte del Condado Pacifico al sur de una línea recta imaginaria creada al extender la línea de guardería Norte del Condado Wahkiakum directamente al Océano Pacifico.

ARTÍCULO 3

RECONOCIMIENTO

El Concilio Regional de Carpinteros del Noroeste ha afirmado, y presentado evidencia o ofreció presentar evidencia, que la mayoría de los empleados del empleador haciendo trabajo dentro del ámbito del oficio de carpintería han designado al Concilio Regional a que les represente en negociaciones colectivas. Afirmado en esa muestra de apoyo

mayoritario el Concilio Regional pide se le reconozca como el representante mayoritario, el Empleador por este medio reconoce al Concilio Regional como el NLRA Sección 9(a) representante de negociación colectiva para todos los empleados realizando trabajo dentro del oficio de carpintería dentro de la jurisdicción geográfica del Concilio Regional de Carpinteros en todos los presentes y futuros sitios de trabajo, los cuales los partidos acuerdan es una unidad apropiada para negociación bajo la Sección 9(a) del Consejo Nacional de Relaciones Laborales.

3.01 El Empleador reconoce a la Unión como el único y exclusivo Representante para negociar de todos los empleados, empleados en la clasificación de Mayordomo (*Foreman*), Obreros Maestros (*Journeyman*), Aprendices (*Apprentice*), y Ayudante General (*Utilityworker*), contratados por el Empleador con respecto a sueldos, horas y todo otro término y condición de empleo en todos los presentes y futuros sitios de trabajo dentro de la jurisdicción de la Unión.

3.02 Los Empleados llegarán a ser Miembros y permanecerán Miembros de la Unión como condición de empleo desde el octavo día calendario

siguiente a la fecha de su contrato o la fecha efectiva de este Acuerdo, cual sea la más tardía.

3.03 Además, se acuerda que todos los Empleados cubiertos por este Acuerdo mantendrán su membresía al corriente con la Unión.

3.04 La falta de pago de cualquier empleado ya sea cuota inicial o cuotas requeridas según requiere este Acuerdo se le deberá a solicitud escrita por la Unión, terminar su empleo por escrito, una copia de dicha terminación deberá ser regresada a la Unión.

ARTÍCULO 4

CLAUSULA DE SUBCONTRATISTA

Si un Empleador sujeto a este Acuerdo contrata o subcontrata cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo que se hará en el sitio de la construcción, alteraciones, o reparación de un edificio, estructura u otro trabajo a cualquier persona o propietario que no sea signatario a un Acuerdo, el Empleador tendrá, antes de que empiece el trabajo que ha sido transferido o subcontratado, requerir que dicho subcontratista se rija por todas las provisiones de un Acuerdo por la duración de su

proyecto y serán responsables por cualquier incumplimiento por el subcontratista. Adicionalmente, dicho subcontratista mantendrá un registro diario de los sueldos, viajes, salud y seguridad, jubilación, vacación, aprendizaje, y descuentos de cuota por concepto de trabajo (*Work Assessment Deduction Contribution*) (o Diferencial) de acuerdo con este Acuerdo y ser responsables por el pago de lo mismo.

ARTÍCULO 5

FECHA EFECTIVA Y DURACION

Este Acuerdo llegará a tomar efecto el primero (1) de Junio del 2007 y mantendrá en vigor completo y en efecto hasta el treinta y uno (31) de Mayo del 2010, y se renovará automáticamente de año en año después de eso; proveyendo, sin embargo, que cualquier partido que desee cambios o modificaciones del Acuerdo dará al otro partido un aviso por escrito de intención de terminar no menos de (60) sesenta días, no más de (90) noventa días, antes de la fecha de vencimiento de este Acuerdo. Tal aviso de cualquier determinación hecha conforme a lo indicado aquí no afectará de ninguna manera el Acuerdo durante el saldo del año contratado. Ambos partidos acuerdan que las nego-

ciaciones sobre las propuestas modificaciones empezarán no más de treinta días (30) después del recibo de notificación.

ARTÍCULO 6

CLAUSULA PROTECTORA

(SAVINGS)

En caso de que cualquier partido de, o cualquier provisión contenida aquí, sea rendida o declarada inválida por razón de cualquier legislación existente o legislación subsiguiente que se ponga en vigor o por decreto fallado por una Corte de Jurisdicción, competente, dicha invalidez de tal parte o porción de este Acuerdo no invalidará las partes restantes de tal; proveyendo, sin embargo, que ocurra tal invalidez los partidos signatarios acuerden reunirse inmediatamente a re-negociar dichas partes o provisiones afectadas. Las partes restantes o provisiones se mantendrán en completo vigor y efecto.

ARTÍCULO 7

BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

(*FRINGE BENEFITS*)

El Empleador también acuerda en servir como Fideicomisario (*Trustee*) de cualquier y todo fondos anotados a continuación y si se requiere y en tales casos, el Empleador acuerda que el Fideicomisario será un ejecutivo asalariado o agente del Empleador signatario o de la Asociación de Empleadores. El Fideicomisario de la Unión tiene que ser empleado de y representante de los Miembros de la Unión. Además, se comprende que si un Fideicomisario no cumple con este criterio, el/ella tiene que ser reemplazado dentro de treinta (30) días por el proceso de selección de respectivos partidos, Labor/Gerencia.

7.01 SALUD Y SEGURIDAD

Todo Empleador cubierto por este Acuerdo contribuirá una suma como descrita en la Lista "A" adjunto en este documento por cada hora compensable de Carpinteros incluyendo empleados supervisores cubiertos por este Acuerdo en trabajo contenido en los términos de este Acuerdo, tales contribuciones se harán al Fideicomiso del Oeste de Washington (*Western Washington Trust Fund*) de

Acuerdo con la manera señalada en el Acuerdo de Fideicomiso (*Trust Agreement*) de dicho Acuerdo de Fideicomiso. Los detalles del Plan de Salud y Seguridad establecido por este fondo y este Acuerdo de Fideicomiso en si mismo continuará siendo controlado y administrado por una Junta Administrativa de Fideicomisarios (*Joint Board of Trustees*) compuesta de igual representación de Labor y Gerencia, quienes sean signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del antedicho Fideicomiso. Cada Fideicomisario asignado por la Unión será Miembro de la Unión y empleado de la Unión y cada Fideicomisario de Gerencia será un ejecutivo asalariado u oficial del Empleador Signatario o un empleado de una Asociación de Empleadores, de parte de sus Miembros Empleadores.

7.02 JUBILACIÓN

Todo Empleador cubierto por este Acuerdo contribuirá una suma como descrito en la Lista “A” adjunto en este documento por cada hora compensable de Carpinteros incluyendo empleados supervisores cubiertos por este Acuerdo en trabajo contenido en los términos de este Acuerdo. Dichas contribuciones serán para benéfico de Carpinteros empleados o jubilados que están trabajando o se han jubilado bajo el Plan de Retiro de Carpinteros

del Oeste de Washington (*Carpenters Retirement Plan of Western Washington*) y Plan de Pensión de Carpinteros del Oeste de Washington (*Carpenters of Western Washington Individual Pension Plan*). Contribuciones se harán al Plan de Jubilación de Carpinteros del Oeste de Washington de la manera delineada en el Acuerdo de Fideicomiso de dicho Fideicomiso. Los detalles del Plan de Jubilación de Carpinteros del Oeste de Washington y Plan de Pensión Individual de Carpinteros del Oeste de Washington establecido por este Fideicomiso y este Fideicomiso mismo continuará siendo controlado y administrado por una Junta Administrativa de Fideicomisarios compuesta de igual representación de Labor y Gerencia quienes son signatarios del Acuerdo de Fideicomiso del antedicho Fideicomiso. Repartición de contribuciones entre el Plan de Jubilación de Carpinteros del Oeste de Washington y Plan de Pensión Individual de Carpinteros del Oeste de Washington se determinará por la Junta Administrativa de Fideicomisarios de Acuerdo con los requisitos de normas de contabilidad vigentes y requisitos de estos planes.

Cada Fideicomisario asignado por la Unión será Miembro de la Unión y cada Fideicomisario de Gerencia será un ejecutivo asalariado u oficial del Empleador signatario o un empleado de una Asociación Empleadora agente de parte de sus Miembros Empleadores.

7.02.1 CONTRIBUCIONES SUPLEMENTALES

Deberá haber cuatro (4) clasificaciones de empleados según los términos de este Acuerdo para determinar la elegibilidad de las contribuciones suplementales al Plan Individual de la Cuenta (que será Contribuciones Suplementales completamente concedidas). La clasificación se basa sobre el tipo de trabajo en la industria y logro de niveles avanzados y experiencia y posición. Los términos y las condiciones aplicables de este Acuerdo serán aplicados de acuerdo con la clasificación lograda. Adjunto esta una Lista de Clasificación Detallada (objeto 1) para establecer clasificaciones y para pagar las tarifas de las Contribuciones Suplementales.

7.02.2 Las aplicaciones para la designación de la clasificación serán sometidos al Secretario-Tesorero Ejecutivo de la Unión, y sobre la recomendación del Secretario-Tesorero Ejecutivo,

la designación de la clasificación será concedida por la Mesa Ejecutiva de la Unión sobre la verificación que el solicitante ha logrado la experiencia indispensable delineada abajo:

Clase O: Consistirá en cualquier empleado cubierto según los términos del Acuerdo Laboral para la Industria de Pared y Cielos (Acuerdo de Negociaciones Colectivas) incluyendo Aprendices.

Clase I: Consistirá en esos empleados cubiertos bajo los términos del Acuerdo de Negociaciones Colectivas, con mas de seis meses de señoría en la industria (el servicio contiguo deberá contar en el establecimiento de precedencia en la industria).

Clase II: Consistirá de empleados con señoría quienes han obtenido por lo menos la etapa de aprendiz de sexto periodo con al menos un (1) año de señoría de industria conforme al Acuerdo de Negociación Colectiva.

Clase III: Consistirá de empleados con señoría que han logrado nivel de Obrero Maestro (Journeyman) con por lo menos dos (2) años de señoría de industria conforme al Acuerdo de Negociaciones Colectivas.

7.02.3 Cada empleado deberá presentar al Secretario-Tesorero Ejecutivo de la Unión Local cualquier petición del cambio de la clasificación a más tardar el primero de Junio de cada año. Sobre la aprobación por la Unión, tales clasificaciones serán efectivas el primero del Junio siguiente. Las notificaciones del cambio de la clasificación consistirán en escrito en una forma aprobada y de acuerdo con las reglas y las regulaciones adoptadas por la Mesa Ejecutiva de la Unión. Sobre la notificación por la Unión al Empleador de un cambio aprobado de la clasificación, el Empleador pagará salarios y contribuciones de los Beneficios Complementarios en el nivel aprobado de la clasificación a menos que y hasta que está notificado por la Unión de un cambio de la clasificación. En ningún acontecimiento, no obstante, un cambio de la clasificación será puesto en ejecución a menos que por la notificación apropiada de la Unión y de no más de un cambio de la clasificación pueda ser efectuado durante cualquier año del contrato y sea efectivo en fecha del primero de Junio, excepto una reducción a la Clasificación O puede ser efectiva el primer del siguiente mes después de la notificación al Empleador.

7.02.4 A pesar de la clasificación designada de un empleado, todas las tarifas superiores (diferencial de Mayordomo, en horas extras, etc.) deberán ser calculadas a la clase O de salario sujeto a impuestos.

7.02.5 Al contrario, no obstante cualquier provisión aquí, los niveles de contribución proporcionados al Plan de Jubilación aquí no causarán el Plan de estar en violación de la Sección 415 del Código de Impuestos Internos (y cualquier otra sección del Código); si es necesario, los ajustes a los precios de contribución serán acordados por la Unión y Empleadores contribuyentes para cumplir con el Código.

7.03 APRENDIZAJE Y CAPACITACIÓN

Es acordado que todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo contribuirán una suma como descrita en la Lista "A" aquí para cada hora compensable de Carpinteros incluyendo a empleados supervisores cuando cubiertos por este Acuerdo. La contribución dicha será hecha al Aprendizaje de Empleadores/Carpinteros y Capacitación del Fondo Fiduciario de Washington-Idaho de la manera como especificada adelante en el Acuerdo de Fideicomiso del Fideicomisario dicho. Los

detalles del Plan de Aprendizaje y Capacitación establecido por este Fondo Fiduciario y este Fondo Fiduciario mismo seguirán siendo controlados y administrados por una Mesa Unida de Fideicomisarios del Fondo Fiduciario arriba mencionado. Cada Fideicomisario designado por la Unión será un Miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada Fideicomisario de Gerencia será un ejecutivo asalariado o el oficial de un Empleador Signatario o un empleado de una asociación de Empleador, de parte de sus miembros Empleadores.

7.04 FONDO PARA VACACIONES

Es acordado que todos los Empleadores cubiertos por este Acuerdo restarán una suma como descrito en la Lista “A” aquí para cada hora compensable del sueldo neto (después de impuestos) de cada empleado y se pagará a un Fondo de Vacaciones como especificado aquí adelante. (Nota: Estas sumas serán deducciones (después de impuestos) de los precios mostrados en la Lista A). La contribución dicha será hecha al Fideicomisario de Vacaciones de Carpinteros del Oeste de Washington en la manera como especificado adelante en este Acuerdo de Fideicomiso del Fideicomisario dicho. Los detalles de tal Plan de

Vacaciones establecido pro este Fondo Fiduciario y este Fondo Fiduciario mismo seguirán siendo controlados y admimistrados por una Mesa Unida de Fideicomisarios compuestos de representación igual de Labor y Gerencia quiénes son signatarios al Acuerdo de Fideicomiso del Fondo Fiduciario antedicho. Cada Fideicomisario designado por la Unión será un miembro de la Unión y empleado por la Unión y cada fideicomisario de Gerencia será un ejecutivo asalariado o el oficial de un Empleador signatario, o un empleado de una asociación de Empleador, de parte de sus miembros Empleadores.

7.05 FUSIÓN DE FIDEICOMISOS

En el evento de cualquier propuesta de fusión de fideicomiso o consolidación el Empleador signatario a este acuerdo, quien se mantiene un co-signatario/Fideicomisario con la AGC y la Unión, se le debe dar noticia adecuada de tal y debe tener una oportunidad significativa para negociar el impacto de dicha fusión o consolidación.

Los empleadores y el Concilio Regional acuerdan que los fideicomisos de salud y bienestar que cubren a los empleados Carpinteros en le Centro y Oeste de Washington (Fideicomiso de Salud y Seguridad de los Carpinteros del Oeste de

Washington), este de Washington, Idaho, Montana, y Wyoming (Fondo de Salud y Seguridad de los Carpinteros de Washington-Idaho) y Oregon y Suroeste de Washington (Fideicomiso de Salud y Bienestar de los Carpinteros-Empleadores de Oregon-Washington) deben unirse. Para ese fin, los Empleadores y el Concilio Regional acuerdan el enmendar el Acuerdo de Fideicomiso para el Fideicomiso de Salud y Seguridad de los Carpinteros del Oeste de Washington para autorizar al Consejo de Fideicomisarios el unir el fideicomiso con los otros dos fideicomisos.

Sujeto solamente a la determinación de los Fideicomisarios que una fusión violaría obligaciones fiduciarias o de ERISA, los Empleadores y el Concilio Regional autorizan y piden que los Fideicomisarios, en su capacidad fiducial, negocien e implementen la fusión haciendo todos los esfuerzos razonables para implementar la fusión para el treinta y uno (31) de Diciembre 2008.

ARTÍCULO 8

LA RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES BAJO LOS FONDOS

8.01 Los partidos reconocen y acuerdan que el regular y pronto pago de las contribuciones del Empleador a los fondos fiduciarios bajo este Acuerdo es esencial para el efectivo mantenimiento del Fondo de Salud y de Seguridad y que sería extremadamente difícil si no impracticable fijar los costos de los daños a estos Fondos que resultarían como resultado de la falta de un Empleador individual pagar tales contribuciones mensuales en su totalidad dentro del tiempo provisto por este Acuerdo. Contribuciones a este fondo se deberán y tienen que ser pagadas antes del día quince (15) del mes inmediatamente siguiente al mes dentro del cual se trabajaron las horas. El pago de contribuciones se considera atrasado el día veinte (20) del mes inmediatamente siguiente del mes dentro del cual se trabajaron las horas. Cada Contribución mensual incluirá todos los pagos que se hubieran acumulado en el ínterin por trabajo realizado hasta el último día del mes calendario anterior. Cada Contribución mensual será acompañada por un informe simple en una forma y de una manera prescrita y aprobada por la Mesa Fideicomiso del Fondo.

8.02 Puede que se tome acción legal para coleccionar contribuciones atrasadas, junto con daños liquidados e interés correspondiente y se acuerda que en cualquier tal acción el Empleador será responsable por pagar a el Fondo (o Fondos) un monto razonable para pagar los honorarios de los abogados junto con un monto igual a todos los gastos y costos incurridos por el Fondo (o Fondos) al tomar tal acción legal. Falta de un Empleador de hacer los pagos requeridos se considerará como violacion de este Acuerdo De Negociación Colectiva y puede sujetar al Empleador individual a una acción económica, además de otros remedios provistos aquí para obligar el cumplimiento de este artículo.

8.03 Los Fideicomisarios de cada uno de los Fideicomisos de Labor/Gerencia Unidos tendrán el derecho de requerir a cada Empleador que suministre tales informes o información que ellos quizás requieran para el desarrollo de sus deberes como Fideicomisarios. Los Fideicomisarios o cualquier Agente autorizado por el Fideicomiso o Fideicomisos tendrán el derecho a cualquier tiempo razonable durante horas de negocio para entrar en las propiedades del Empleador y examinar y sacar copia de libros, registros, papeles, e informes del Empleador relacionados con horas y sueldos

de los empleados que se requiera para permitir a los Fideicomisarios determinar si el Empleador está haciendo pagos completos al Fideicomiso. Tales archivos incluyen, por ejemplo:

(a) Tarjetas de Tiempo;

(b) Nomina de pago y registros auxiliares y de resumen;

(c) Chequeras o registros y cheques cancelados que tiene que ver con la nomina de pago;

(d) Copias de informes y resúmenes relacionados de Fondos para Salud y Seguridad, Fondos de Jubilación, Fondo Individuales, Fondos de Vacación y Fondos de Aprendizaje;

(e) Registros de impuestos de nomina incluyendo:

(1) "Formularios de Impuesto Federales W-3, reconciliación de impuestos retenidos de sueldos y los relacionados formularios W-2.

(2) Informes del Departamento Estatal de Washington de Seguridad de Empleo; Forma SF520B, informe del Impuesto del Empleador; Formas SF520B(a), Informe

Trimestral de los Salarios de los Empleados; Formas SF520B (a)(I), Informe Trimestral de los Empleadores del Detalle del Salario del Empleador.

(3) Informe del Departamento Estatal de Washington de Seguridad de Laborales y Industrias; Forma SF7442, Aplicación para Abrir o Abrir de Nuevo Cuenta Individual de Seguro; Forma SF7578 (Rev), Informe Trimestral de Sueldos Estatales de Washington.

(4) Cualquier declaración de pagos atrasados o multas relacionadas con los antedichos formularios.

8.04 Los partidos de este Acuerdo mandan por este medio a los administradores tomar cualquier acción necesaria para reducir la responsabilidad flotante de los Empleadores.

8.05 La Mesa de Fideicomisarios esta autorizada por el termino de este acuerdo a requerir a cualquier contratista signatario quien se atrase 90 días en dar pagos al Fideicomiso de poner una garantía como determinado por los Fideicomisarios.

ARTÍCULO 9

RESOLUCION DE DISPUTAS Y QUEJAS

9.01 En caso de violación, de malentendidos o de diferencias alegados en la interpretación o aplicación de este Acuerdo, no habrá suspensión o parada del Trabajo. Ambos partidos prometen su cooperación inmediata para eliminar las posibilidades antedichas, y el procedimiento siguiente se adopta para este propósito. Para ser válido, un agravio se debe presentar no más tarde de quince (15) días laborables del suceso o del conocimiento de cuando ocurrió pero en ningún acontecimiento más de treinta (30) días laborables del acontecimiento actual. Días laborables son de Lunes a Viernes no se cuentan días festivos mencionados.

9.02 En el evento de una disputa el procedimiento siguiente será seguido para resolver el conflicto:

Paso Uno: En caso que una disputa se presente y no se pueda resolver informalmente y satisfactoriamente entre el Representante de la Unión implicada y el Empleador, la disputa puntualmente (no mas tarde que quince (15) días laborables) debe ser enviada al Representante autorizado de la

Unión y el Empleador o su Representante autorizado. Si no pueden efectuar un establecimiento, si ellos fallan en alcanzar un arreglo la disputa puede avanzar al Paso Dos si es avanzada por el partido que empezó la queja.

Paso Dos: El conflicto será referido a una Mesa de Conciliación dentro de quince (15) días laborables a partir de la fecha de la resolución procurada en el Paso Uno. Esta Mesa consistirá en dos personas que no tengan ninguna implicación directa en el conflicto, designadas por cada partido. Si se alcanza una decisión, la decisión de la Mesa será final y obligatoria a todos los partidos y empleados afectados. Si estas cuatro personas no pueden alcanzar una decisión mayoritaria dentro de siete (7) días laborables después de que el conflicto se haya referido, el asunto puede proceder al Paso Tres si es avanzada por el partido que empezó la queja.

Paso Tres: El asunto será referido a mediación a menos que uno de los partidos renuncie el derecho a este paso. Los partidos solicitarán un mediador del Servicio Federal de Mediación y de Conciliación o de otro servicio aceptable. Esta persona servirá como el mediador para resolver el conflicto. El costo de emplear al mediador será lle-

vado igualmente por ambos partidos y cada partido será responsable de sus propios honorarios de abogado y de otros costos. Si se renuncia la mediación o los partidos fallan alcanzar el acuerdo de mediar el conflicto, el asunto puede proceder al Paso Cuatro si es avanzado por el partido que empezó la queja.

Paso Cuatro: Los partidos solicitarán una lista de nueve abogados árbitros del noroeste (si esta disponible) del Servicio Federal de Mediación y de Conciliación y alternativamente darán de baja nombres hasta que quede solamente un nombre. Esta persona servirá como el Árbitro para resolver el conflicto. La decisión de los Árbitros será final y obligatoria a todos los partidos y empleados afectados. Todos los costos de emplear al Árbitro y de conducir la audiencia serán llevados por el partido perdedor y si el partido perdedor no puede ser determinado, el Árbitro repartirá los costos. Cada partido llevará todo su costo, honorarios, etc. de conducir su parte de cualquier audiencia del agravio o del proceso.

9.03 Cualquier decisión de la Mesa Directiva estará dentro del alcance y los términos de este

Acuerdo. Cualquier decisión de la Mesa Directiva o del Árbitro serán rendidos dentro de veinte (20) días laborales o en su discreción, después que la disputa les sea referida, y tal decisión será final y obligatoria sobre todos los partidos. Cualquiera de los tiempos ya mencionados en este Artículo pueden ser renunciados o ser prolongados por acuerdo mutuo.

ARTÍCULO 10

CONTRATACIÓN

10.01 Empleados pueden solicitar empleo al Empleador. En caso de que el Empleador contrate al empleado directamente, dicho empleado conseguirá una Hoja de Despacho (*Dispatch Slip*) de la Oficina de la Unión y presentará la Hoja de Despacho (*Dispatch Slip*) al Empleador al reportarse al trabajo. El Empleador puede llamar a la Unión para que le envíen empleados de acuerdo con los procedimientos expuestos en este Artículo. La Unión tendrá por lo menos un día laboral desde el tiempo de la orden para referir empleados. Si la orden no se llena dentro de ese tiempo u otro tiempo después especificado por el Empleador, el empleador puede contratar de cualquier otra fuente. El Empleador avisará inmediatamente a la

Unión del nombre, domicilio y seguro social de cualquier empleado contratado de tales fuentes externas. Bajo ninguna circunstancia ningún trabajador que no presente una Hoja de Despacho (*Dispatch Slip*) de la Unión podrá retener empleo. Todo trabajador despachado estará preparado para presentar documentación I-9 cuando se reporte a trabajar. Falta de presentar dicha Hoja de Despacho dentro de cuarenta y ocho (48) horas de reportarse a trabajar será causa de terminación de empleo al presentarse por una solicitud escrita a la Unión. Todos los trabajadores obedecerán los requisitos Estatales y Federales para ser empleados.

10.01.1 Cuando un Miembro llega a la Oficina de la Unión por una Hoja de Despacho, la Unión les recordará a todos los trabajadores potenciales que estén preparados para presentar la documentación I-9 cuando se reporten al trabajo. Las formas de la documentación I-9 estarán disponibles en la Oficina de la Unión. Todos los trabajadores obedecerán los requisitos Estatales y Federales para ser empleados.

10.02 Al recibir una solicitud del Empleador y en ausencia de solicitud específica por nombre por parte del Empleador, la Unión enviará de la Lista de Trabajo (*Out-of-Work-List*) según detallado en

10.04.1. La Unión despachará en orden de señoría en la lista provisto que el solicitante tenga las habilidades para la clase de trabajo que está solicitando el Empleador.

10.03 El Empleador puede solicitar a cualquiera por nombre que se encuentre en la Lista de Trabajo (*Out-of-Work-List*). Los solicitantes que se reporten al lugar de empleo a la hora que los solicitaron como escrito en la hoja de despacho, en el plazo de veinte cuatro (24) horas después de ser solicitados, deben ser puestos a trabajar o ser pagados lo apropiado por su tiempo a menos que la Unión sea notificada de la cancelación antes de la remisión. El Empleador puede rechazar a cualquier solicitante enviado por la Unión y puede despedir a un empleado por causa que el Empleador juzgue suficiente. Ningún Empleador puede discriminar contra un solicitante enviado o empleado o rehusar un solicitante enviado por la Unión o despedir a un empleado por actividades de la Unión que no interfieran con el desempeño apropiado de sus labores.

10.03.1 Siempre que el Empleador solicita un trabajador por nombre a un trabajo particular, el trabajador/empleado será responsable de obtener una

Hoja de Despacho de la Unión que incluya: los salarios, beneficios, el recorrido u otra compensación aplicable al trabajo. La Hoja de Despacho se puede enviar por telefax directamente a la oficina del Empleador, La Unión y el Empleador reservan el derecho de corregir cualquier Despacho inexacto. Un despacho corregido no resultara en una obligación al Empleador de más de veintiuno (21) días de calendario antes de la corrección.

10.04 CONTINUIDAD DE EDUCACIÓN

Labor y Gerencia están comprometidas a continuar el entrenamiento de Obreros Maestros y el proceso de aprendizaje de toda la vida. Un Comité de Labor/Gerencia consistiendo de no más de tres (3) Miembros designados por la Unión y tres Miembros designados por la Asociación del Noroeste de los Contratistas de Pared y Cielos se reunirá cada tres meses para supervisar, mejorar y desarrollar, si es necesario, los programas de entrenamiento de Obreros Maestros así como la utilización de esos. Algunos ejemplos de estos serían, pero no estarían limitados a, Seguridad y Salud, nuevas técnicas y materiales, técnicas de producción y ergonomía. Áreas de enfoque inmediato quizás fueran certificación para uso de

andamios, primeros auxilios/*CPR*, *C-STOP*, o la anual y equivalente mejora de Maestro Carpintero. Los esfuerzos de este comité trabajarían en conjunto con el JATC y el Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje de Carpinteros-Empleadores de Washington-Idaho. La educación continua del empleado quizás llegue a ser un requisito para aumentos futuros de sueldos.

10.04.1 La unión y el Empleador reconocen la importancia de la educación de Miembros/Empleados en la retención de habilidad profesional de cada trabajador individual. Por consiguiente, se conviene que cada oficial obtendrá por lo menos dieciséis (16) horas de Educación Continua del JATC, la oficina del Noroeste de Pared y Cielos, entrenamiento de específico/especial de los profesionales de la industria o material del curso de una institución educativa acreditada para la industria de construcción. Entrenamiento de organizaciones del aprendizaje con excepción de esas en las cuales los participantes de la Unión de Carpinteros no sean reconocidos. Si se presenta una cuestión del contenido propio será referido el JATC para resolución.

Efectivo el y después del primero (1) de Julio del 2005, esos Obreros Maestros registrados para ser referidos con la unión quienes:

(1) Han obtenido un mínimo de dieciséis (16) horas de educación continua en los pasados doce (12) meses, o

(2) Hayan sido empleados en el oficio por un mínimo de mil doscientas (1200) horas por año en cada uno de los tres años pasados, deberán ser elegibles para ser referidos antes de los Obreros Maestros quienes no satisfacen por lo menos uno de los elementos antedichos.

10.04.2 De acuerdo con la Sección 10.04.1, el Empleador puede devolver a la Oficina de la Unión a cualquier Obrero Maestro quien haya exhibido habilidades inadecuadas y que no ha obtenido dieciséis (16) horas de educación continua en cualesquiera de las habilidades enumeradas abajo, a condición de que tal empleado este ejerciendo la actividad en cuestión por el Empleador a la hora del despido. Cuando haya vuelto a la Oficina de la Unión, el Empleador debe enviar un aviso por escrito a la Unión, al Centro de

Entrenamiento de Aprendizaje de los LADS, y la Asociación del Noroeste de los Contratistas de Pared y Cielos citando las deficiencias del empleado. La acción del Empleador está sujeto al procedimiento de queja. Para proteger contra la posibilidad de la discriminación en el empleo intencional o inadvertido, la Asociación deberá hacer un esfuerzo razonable de no divulgar nombres de las personas que reciban el aviso a cualquier contratista. Las consecuencias del recibo de una noticia(s) de las deficiencias serán limitadas solamente a éstas proporcionadas por Sección 10.04.3.

Las habilidades del planeamiento:

Leer los Planos

Trazo del Trabajo

Habilidades Técnicas-Pared de yeso*

El enmarcar del metal: pared (estructural, cojinete de la no-carga, cielos, *soffits*)

Instalación de pared de yeso en todas las estructuras

Habilidades Técnicas – Acústicas*

Rejilla e instalación del azulejo

Habilidades de la Herramienta

Herramientas láser

Herramientas actuadas de polvo (Hilita, etc.)

Habilidades de seguridad

Primeros Auxilios/CPR

Certificación del usuario del andamio

Certificación de la elevación del hombre y del auge

*La habilidad en pared de yeso o acústico se requiere pero no ambos.

10.04.3 La Asociación del Noroeste de los Contratistas de Pared y Cielos notificará a la Unión de cualquier Obrero Maestro devuelto a la oficina de la Unión por tres o más Empleadores dentro del año civil por la carencia de cualquiera de las habilidades enumeradas y tal Obrero Maestro no recibirá despacho preferencial hasta que el Obrero Maestro obtenga dieciséis (16) horas requeridas de educación continua según lo descrito dentro de la Sección 10.04.1.

10.04.4 Este Artículo no imposibilitará a ningún empleado de solicitar el trabajo directamente según lo descrito dentro de la Sección 10.01.

10.05.1 Cualquier Obrero Maestro nuevo a la Unión quien no ha terminado un Programa de Aprendizaje Aprobado por la UBC ni ha documen-

tado experiencia profesional de la industria con un contratista signatario, antes de ser despachado bajo este Acuerdo, debe primero registrarse con el Centro de Entrenamiento de LADS para una evaluación. Después de completar el proceso de evaluación, el individuo deberá ser despachado a no menos del ochenta (80%) por ciento del salario del Obrero Maestro y, si es requerido, matricularse en el “Programa de Actualización de Obreros Maestros” en el Centro de Entrenamiento de LADS a menos que la evaluación del solicitante indique que el individuo no tiene el nivel de conocimiento de Obrero Maestro y debería ser referido al Programa de Aprendizaje de LADS. La matriculación del empleado en el “Programa de Actualización de Obreros Maestros” deberá estar limitada a noventa (90) días a partir de la fecha del despacho original. Cualquier empleado registrado en el programa de actualización quienes no cumplan con los requisitos del entrenamiento tal como los define el Comité JATC puede ser sujeto a despido. Cualquier Empleador quien no asigne trabajo como descrito en el reporte de evaluación del Centro de Entrenamiento LADS puede ser sujeto a pagar salarios completos de Obrero Maestro a partir de la fecha de despacho del empleado.

Cualquier nuevo empleado de Unión quien no este registrado como un Aprendiz, o despachado como Ayudante General será, a menos que este citado para una evaluación, considerado Obrero Maestro.

10.05.2 Cualquier empleado quien entre al programa de Aprendizaje por medio de entrada directa deberá ser gobernado por ese programa y no por 10.05.1.

ARTÍCULO 11

HORAS DE TRABAJO, TURNOS, Y DÍAS FESTIVOS

11.01 Ocho (8) horas de trabajo continuo (excluyendo la hora de la comida según 11.08) constituirán un día de trabajo; cinco días constituirán una semana de trabajo, Lunes a Viernes, excepto como esta anotado en la sección 4 de este Artículo. En caso que el trabajo pare debido al clima o condiciones más allá del control del Empleador entre Lunes y Viernes, Sábado puede, con notificación previa a la Unión, ser trabajado con compensación de tiempo regular voluntariamente para compensar el tiempo perdido.

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

11.02 **DIFFERENCIA DE TURNOS**

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

11.02.2 Turno de Tarde- Las horas regulares de trabajo en el turno de la tarde deben ser siete y media (7-1/2) horas de empleo continuo (excluyendo la hora de la comida según 11.08) con una hora de entrada de antes de la 6:00pm pero no mas temprano de la 10:00am y debe ser pagado por ocho (8) horas de salario de tiempo regular.

11.02.3 Turno de Noche- las horas regulares de trabajo de turnos de noche deben consistir de siete (7) horas de empleo continuo (excluyendo la hora

de la comida según 11.08) con una hora de entrada antes de la 4:00am pero no mas temprano de la 6:00pm y debe ser pagado por ocho (8) horas de salario de tiempo regular.

11.03 Las primeras dos (2) horas trabajadas mas allá de los turnos establecidos en 11.02, 11.04, y 11.05 deberán ser pagados a uno y un medio (1-1/2) tiempo del sueldo por hora regular. Las primeras ocho horas trabajadas en todos los turnos que empiezan en Sábado (excepto como provisto en 11.01) deberán ser pagadas a uno y un medio (1-1/2) tiempo de sueldo por hora regular. Todo otro trabajo realizado, y todos los turnos que empiecen en Domingo y días festivos reconocidos deberán ser pagados al doble (2) tiempo de la hora regular.

11.04 4/10 Turnos – Cuatro Días/Turnos de Diez Horas 4/10 (4 días por semana) Cuatro días/turnos de diez (10) horas al sueldo de tiempo regular con hora de entrada antes de la 10:00am pero no mas temprano de 4:00am se pueden establecer Lunes a Jueves o Martes a Viernes con un período de descanso de quince (15) minutos después de ocho (8) horas de trabajo. El período de descanso se considerará como tiempo trabajado para propósito de cal-

cular la jornada trabajada. Los días de trabajo serán consecutivos. Todas las horas trabajadas en exceso de diez (10) horas al día o cuarenta (40) horas a la semana tendrá que compensarse al valor de horas extras. Dependiendo en la selección de turno, ya sea el Lunes o el Viernes se compensará a tiempo y medio (1-1/2) por las primeras ocho (8) horas y doble tiempo de allí en adelante.

Un turno de tarde de 4/10 con una hora de entrada de antes de las 6:00pm pero no mas temprano de las 10:00am puede ser establecido a nueve y una media (9-1/2) horas de empleo continuo (excluyendo la hora de la comida según 11.08) y debe ser pagado a diez (10) horas de salario de tiempo regular.

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

11.05 Trabajo en Edificios Existentes o para Inquilinos – Un solo horario en edificio existente o para Inquilino (TI) que empieza fuera de las

horas regulares del turno de día de Lunes a Viernes (con el aviso anterior a la Unión) consistirán en ocho horas de empleo continuo (exclusivo de período de la comida por 11.08) y serán pagadas con ocho (8) horas a la tarifa normal contratada mas un sobresueldo como detallado en la Lista “A”. Cuatro turnos de diez horas se pueden establecer en nueve y una medía (9-1/2) horas de empleo continuo (exclusivo de período de la comida por 11.08) y serán pagadas con diez horas de salario de tiempo regular.

11.06 DÍAS FESTIVOS Los días festivos reconocidos serán Año Nuevo (*New Year's Day*), Día Conmemorativo (*Memorial Day*), Día de Independencia (*Independence Day*), Día de Trabajo (*Labor Day*), Día de Gracias (*Thanksgiving Day*), Viernes y Sábado siguiendo Día de Gracias, (*Thanksgiving Day*), el Día antes del Día de Navidad (*Christmas Day*) y el Día de Navidad (*Christmas Day*). No se hará ningún trabajo el Día de Trabajo (*Labor Day*). Cuando cualquier día festivo caiga en un Domingo, el siguiente Lunes se observará como día festivo.

11.07 PERÍODO DE DESCANSO El Empleador acuerda que se le permitirá a cada empleado un período de descanso de quince (15) minutos al final de la 3ra hora de cualquier turno. El período de descanso se considerará como tiempo trabajado para propósito de determinar la jornada de trabajo. Si hubiera trabajo de tiempo extra requiriendo de dos o más horas, se permitirá un período de descanso de quince (15) minutos entre las horas normales y las horas extras. Este tiempo se considerará como tiempo trabajado para propósito de determinar la jornada trabajo.

11.08 PROVISIONES DE LAS COMIDAS

Los períodos de la comida de los empleados serán de treinta (30) minutos y serán observados no más que una (1) hora de anterior ni una (1) hora más adelante que en el medió del turno, del turno trabajado pero en ningún acontecimiento los empleados serán requeridos de trabajar más de cinco (5) horas desde el comienzo del turno sin un tiempo para comer. Los empleados requerido a trabajar sin un período de comida serán pagados media-hora (1/2) a la tarifa de horas extras aplicable. Los partidos acuerdan que cada empleado deberá tener derecho de tomar su almuerzo y/o descanso una vez que se le pida al Mayordomo.

11.09 HORA DE ENTRADA Los empleados deben reportarse al sitio de trabajo preparados para comenzar el trabajo de manera puntual.

ARTÍCULO 12

REGLAMENTOS DE TRABAJO

12.01 A los empleados se les pagará en su totalidad una vez por semana (el mismo día) pero en ningún caso se les retendrá sueldo de más de cinco días (Sábado y Domingo excluidos). Si el día normal de pago cae en un día festivo, al empleado se le pagará el último día normal de trabajo antes del día festivo. Cheque girado en un banco local, transferencia electrónica a la cuenta bancaria del empleado o cheque de cajero tendrá que ser el medió de pago junto con una constancia escrita del nombre del empleado, todas las horas trabajadas durante ese período de pago, todas las deducciones de su pago, y el nombre del Empleador y la dirección de su oficina local. El Pago, si se desea, puede hacerse mediante la Unión o correo normal, el sello del correo se aceptara como fecha de pago. Si le pagan, el empleado tiene derecho a dos horas a salario de tiempo regular por cada periodo de veinticuatro (24) horas o porción de ahí en adelante previo a que se le de el pago. No se hará

ningún ajuste en pago a menos que se haga un reclamo por escrito dentro de veintiún (21) día después del período de pago en cuestión.

12.02 Empleados a quienes se despida se les pagará en su totalidad dentro de los siguientes cinco (5) días laborales del día de despido. El sello del correo se aceptará como fecha de pago. Empleados que renuncien el empleo se les pagará en su totalidad a no más tardar el siguiente período de pago normal. Si no se hace, el empleado tendrá derecho a dos (2) horas de pago a salario de hora regular por cada período de veinte y cuatro (24) horas o parte de tal período hasta que se le de el pago.

(a) Un cheque perdido de la nómina de pago será substituido en el plazo de diez (10) días del período de pago en cuestión, sin importar empleados terminados o existentes, un cheque se hará disponible al costo del Empleador en la oficina más cercana de la Unión Local del empleado.

(b) En caso que el Empleador emita al empleado un segundo cheque para substituir el cheque reportado perdido o el cheque desaparecido y emita la para de pago del cheque original y el empleado procede a cobrar el cheque original por cualquier

medio disponible, ese empleado será obligado pagar una penalidad de el 50% de la cantidad original del cheque además de rembolsar la cantidad completa del cheque original. La Unión acuerda ayudar en la colección de todos los fondos debidos al Empleador pero todos los costos incurridos para la colección de tales fondos serán llevados por el empleado.

12.03 Si un empleado llegara a incurrir cobros de fondos insuficientes en su cuenta bancaria (*NSF*) debido a haber recibido un cheque de nomina de su Empleador de fondos insuficientes (*NSF*), el Empleador será responsable de pagar todo costo comprobado que el banco haya cobrado a dicho empleado.

12.04 Empleados que sean despachados o llamados a trabajar por el Empleador recibirán un pago mínimo de cuatro (4) horas (que incluya sueldo de tiempo extra aplicable cuando un salario de horas extras sea requerido por cualquier otra sección de este Acuerdo) excepto cuando el trabajo se pare debido al clima u otras condiciones fuera del control de Empleador. Si el segundo turno ya ha empezado, se les pagará las horas actuales traba-

jas.

12.05 OBRERO REPRESENTANTE DE UNIÓN ***(SHOP STEWARD)***

La Unión asignará al Empleador, por escrito el nombre de los Obreros Representantes de Unión en el sitio de trabajo (*Shop Stewards*) asignados por el Representante de Unión (*Field Representative*).

12.05.1 Deberá haber un Trabajador Representante de Unión (*Steward*) a todo tiempo durante los turnos regulares establecidos mientras que se realiza el trabajo de la Hermanad, si los Representantes de Unión (*Business Representatives*) lo consideran necesario. El Obrero Representante de Unión (*Steward*) debe ser un trabajador Obrero Maestro nombrado por y por la duración del tiempo que el Representante de Unión (*Business Representative*) determine necesario.

12.05.2 El Obrero Representante de Unión (*Steward*) deberá, encima de su trabajo como Obrero/a Maestro, ser permitido desarrollar durante las horas de trabajo sus tareas oficiales como Obrero Representante de Unión (*Steward*) las cuales deberán incluir lo siguiente:

(a) Asegurar el reporte semanal de Obrero Representante de Unión (*Steward*).

(b) Cuando se requiera la revisión de herramientas por la compañía el Obrero Representante de Unión (*Steward*) deberá estar presente y recoger las herramientas de un trabajador enfermo o lastimado y notificar al Representante de Unión (*Business Representative*) y la familia del trabajador. En el evento de una lesión y pérdida de tiempo, o una fatalidad, el Obrero Representante de Unión (*Steward*) escribirá toda la información pertinente en la parte de atrás del reporte de Obrero Representante de Unión (*Steward*) actual.

(c) Transmitir al Representante de Unión (*Business Representative*) todas las quejas y agravios originados en el sitio de trabajo.

12.05.3 Es expresamente entendido y acordado que los deberes del Obrero Representante de Unión (*Steward*) no deben incluir ninguna cuestión en relación con el referir, contratar o despedir o disciplinar de empleados. El Obrero Representante de Unión (*Steward*) no debe en ninguna manera obligar a la Unión o al Representante de Unión (*Business Representative*)

en ninguna cuestión de regla, interpretación de Acuerdos Laborales o en ninguna otra prerrogativa usualmente asignada al Representante de Unión (*Business Representative*).

12.05.4 En ningún evento debe un empleador discriminar en contra del Obrero Representante de Unión (*Steward*), o despedirle en cuenta de ninguna acción tomada por el o ella en la realización propia de sus deberes de Unión. El Empleador deberá notificar a la Unión por escrito, 48 horas antes del despido, de su intención de despedir al Obrero Representante de Unión (*Steward*) por causa, provisto que la identificación previa del Obrero Representante de Unión (*Steward*) se le ha hecho al empleador por escrito. Si el Obrero Representante de Unión (*Steward*) ha sido despedido indebidamente o descansado 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 al Comité de Labor y Gerencia.

12.05.5 El Empleador le permitirá a el Obrero Representante de Unión (*Steward*) el desempeñar sus deberes de unión durante horas de trabajo, a condición de que, el Obrero Representante de Unión (*Steward*) haga todo esfuerzo razonable

para realizar dichos deberes tan rápidamente como sea posible. Interrupción de la productividad deberá ser minimizada. El Obrero Representante de Unión (*Steward*) no deberá ser despedido o transferido por acciones tomadas en la realización propia de sus deberes como Obrero Representante de Unión (*Steward*). La Unión y el Obrero Representante de Unión (*Steward*) deberán ser notificados por escrito cuarenta y ocho (48) horas antes de que ella o el sea descansado/a o despedido/a a excepción de cuando el/ella sea el último Obrero/a Maestro en el trabajo aparte del Mayordomo. En caso de descanso temporal, si califica, el Obrero Representante de Unión (*Steward*) será el primer trabajador que se le de la oportunidad de regresar a trabajar. Reducción de fuerza laboral no es considerada como causa para separación del Obrero Representante de Unión (*Steward*) cuando dicho trabajador esta calificado para desempeñar en el ámbito de trabajo sobrante en el sitio de trabajo.

12.05.6 Si, en la opinión del empleador, el Obrero Representante de Unión (*Steward*) no esta operando dentro del ámbito de este Acuerdo, o que el/ella esta excediendo su autoridad, el empleador deberá notificar al Representante de Unión (*Business Representative*) quien deberá adjudicar el asunto.

12.06 ALMACENAJE DE HERRAMIENTAS

Cuando sea práctico, el Empleador deberá proporcionar un lugar seguro para guardar herramienta y ropa para el clima pertenecientes al trabajador. Adicionalmente, será responsabilidad del Empleador el rembolsar al trabajador por pérdida de sus herramientas y ropa para el clima si llegaron a sufrir daño por fuego, inundación, robo, daño por el equipo del Empleador cuando el Empleador ha provisto el lugar seguro. La cantidad de reembolso estará limitada a \$500.00, a menos que el empleado previamente haya presentado a su Mayordomo una lista por escrito de su herramienta y haya recibido a cambio una verificación escrita por parte de su Mayordomo de tal lista. Es responsabilidad del empleado presentar una lista verificada cuando esté solicitando reembolso en exceso de \$500.00. Una lista de la herramienta que deben proveer los empleados será incorporada a este Acuerdo (vea Lista “B”). Toda otra herramienta y equipo será proporcionada por el Empleador. Se les permitirá hasta quince (15) minutos de tiempo a los trabajadores para guardar su herramienta y equipo.

12.07 Representantes autorizados de la Unión deberán tener el derecho de inspeccionar los sitios

de trabajo donde se emplea a los trabajadores. El Empleador, a lo mejor de sus capacidades, ayudará a dichos Representantes a conseguir admisión a los trabajos que estén bajo reglamento militar u otras regulaciones de seguridad. Las interrupciones a la productividad deberán ser reducidas al mínimo.

12.08 No será considerado como infracción a este Acuerdo ni será causa para despido o reemplazo de un empleado o acción disciplinaria de ninguna clase, si un empleado rehúsa cruzar o trabajar atrás de una línea de huelga (piquete) aprobada por la Unión siendo parte de este Acuerdo incluyendo piquetes en el lugar de negocio del Empleador.

12.09 El Empleador acuerda en proveerles a los empleados un cuarto o una choza seca con luz y calefacción con espacio razonable para que los empleados coman sus alimentos y para cambiarse de ropa durante trabajos donde el clima sea un factor y sea práctico en el proyecto.

ARTÍCULO 13

MEDIDAS DE SEGURIDAD

13.01 Es la responsabilidad del empleado de seguir todas las reglas de seguridad del Empleador

y utilizar todo el equipo de seguridad en la manera prevista por el Empleador. En todos los proyectos cubiertos por este Acuerdo, el Empleador proveerá durante todo el tiempo de construcción facilidades sanitarias consistiendo de un número razonable de baños y urinarios. Agua fresca para beber estará disponible a todos los trabajadores. Para los propósitos de seguridad, los periodos de descanso y los períodos de la comida serán observados.

13.01.1 Los partidos acuerdan que hay un substancial interés mutuo en el desempeño seguro del trabajo y acuerdan que cualquier empleado quien viole instrucciones de seguridad después de ser advertido de obedecerlas puede ser referido por el empleador a capacitación adicional de acuerdo con la Sección 10.04.2, 10.04.3.

13.02 El Empleador proveerá equipo de soldar incluyendo protección de cuero (*leathers*). El Empleador proveerá a todos los carpinteros empleados con cascos necesarios, fajas para la espalda, equipo protector para los oídos, protección para los ojos, respiradores, chalecos con reflectores, todo equipo para protección contra caída y equipo necesario para trabajar restringido. El Empleador también proporcionara el equipo de seguridad necesaria para trabajar con materiales

peligrosos o contaminados.

13.03 Si algún empleado fuera ser llevado a alguna facilidad medica debido a una lesión en el trabajo, el Representante de Unión (*Business Representative*) responsable del área donde el trabajo se localiza deberá ser notificado (por teléfono, fax o correo electrónico) tan pronto como sea posible. En caso de que el sitio de trabajo tenga un Obrero Representante de Unión (*Steward*), el/ella debe ser notificado/a de la lesión tan pronto como sea posible.

ARTÍCULO 14

CONDICIONES DE VIAJE

14.01 Empleados despachados o llamados a trabajar en cualquier trabajo localizado en cualquier de las siguientes zonas alistadas se le pagará por cada día o parte de día trabajado la cantidad anotada para la zona aplicable en la cual esté localizado el trabajo, además de la cantidad normal de pago según establecida por este Acuerdo. Cuando el único camino de acceso a un lugar de trabajo requiera que el empleado viaje a una zona de pago por viaje mayor que en la que está ubicado el trabajo, al empleado se le pagará por la zona de viaje más alta. A los empleados se les despachará ya sea

del lugar de Negocios del Empleador, Seattle (*Downtown Center*) (una selección de una sola vez de entre los dos previamente mencionados) o su residencia, cualquiera que esté más cerca del sitio de trabajo. Las zonas son las siguientes basado en millaje actual, ruta más corta; y según designado en la hoja de despacho.

14.01.1 TARIFAS

0 Millas hasta 60 Millas	Gratis
60 Millas hasta 90 Millas	\$50.00 Zona A
Mas de 90 Millas	\$85.00 Zona B

14.02 Si no se puede llegar al trabajo eficientemente sin el uso de Barco de Pasaje (*ferry*) y/o puente de paga (*toll bridge*) al empleado se le pagará lo equivalente al costo de Barco de Pasaje (*ferry*) y/o puente de paga (*toll bridge*).

14.03 Todo tiempo necesario para trasladarse de un sitio de trabajo a otro durante el transcurso de cualquier turno deberá ser pagado por el empleador al salario por hora correspondiente.

14.04 Todo costo de estacionamiento por la segunda movida durante un turno será reembolsado por el Empleador.

14.05 En los sitios del trabajo que exijan estacionamiento alejado el cual requiera la transportación adicional en autobús pequeño (*shuttle*), la práctica deberá ser que los empleados se transporten una ida/o venida en tiempo del empleador y la otra ida/o venida en tiempo del empleado. Se entiende que el Empleador puede designarlo.

ARTÍCULO 15

COMITÉS

15.01 Un Comité Unido de Aprendizaje y Entrenamiento se ha establecido en acuerdo con las provisiones del RCW 49.04.040 para proveer capacitación para Aprendices que trabajen bajo este Acuerdo en conformidad con el Concilio de Aprendizaje del Estado de Washington.

15.02 Se deberá establecer un Comité Unido de Labor/Gerencia quienes miembros empleadores deberán ser nombrados por la Unión que deberán tener absoluta autoridad para actuar en todas las cuestiones de la Administración del Contrato, interpretación o enmiendas tal como el Comité acuerde y según con dichas reglas a las que se tenga que adaptar.

15.03 Todos los partidos de este Acuerdo acuerdan en imponerse por las reglas, reglamentos y normas establecidas por estos Comités.

ARTÍCULO 16

MISCELANEO

16.01 Cualquier falta del Empleador en pagar sueldos u otro salario estipulado bajo los términos de este Acuerdo o cualquier falta en pagar salud y seguridad, jubilación, aprendizaje, vacación o deducciones o cuotas por concepto de trabajo como requiere este Acuerdo, se constituirá como infracción de este Acuerdo y la Unión y empleados representados por la Unión tendrán el derecho de parar de trabajar por el incumplimiento del Empleador, y tomar acción legal, lo que incluiría recuperación de costos de interés y daños en cualquiera y en todos los proyectos que dicho contratista este desempeñando.

16.02 Se acuerda que cualquier parte del monto de pago anotado en Lista “A” de este Acuerdo podrá ser repartido a los fondos de Salud y Seguridad, Jubilación, Vacación o Fondo de la Deducción de la Evaluación Del Trabajo (*Work Assessment*

Deduction Funds), efectivo treinta (30) días después de que el Empleador haya recibido aviso de la Unión de la distribución solicitada.

16.03 Cualquier término y condición aparte de aquellos incluidos en este Acuerdo tienen que ser de mutuo consentimiento de la Unión y La Asociación de Pared y Cielos del Noroeste y sometidos por escrito en una reunión de Labor/Gerencia Unida.

16.03.1 Con la excepción de una vez solamente, el primer (1er) acuerdo de trabajo de conformidad completa que excluye a un (1) proyecto actualmente bajo contrato a un Contratista o un Dueño al nuevo contratista signatario si la Unión entra en un acuerdo no residencial aplicable al trabajo cubierto por este Acuerdo que contenga menos salarios o beneficios complementarios o términos y condiciones más favorables que proporcionadas en esto, al Empleador siendo parte de este Acuerdo será permitido pagar a tales menos salarios o beneficios y trabajar bajo dichos términos y condiciones; provisto, sin embargo, que este párrafo no será aplicable a ningún acuerdo especial de trabajo que la Unión haga con el propósito de permitir a un Empleador, parte de este Acuerdo competir con un

contratista no Unión o contratos establecidos por Uniones Internacionales. Este Acuerdo no incluye montaje de tableros de yeso en casas residenciales armazón de madera o construcción residencial de montante de metal (*metal stud*) y cualquier acuerdo cubriendo construcción residencial no cambiará los términos o condiciones de este Acuerdo.

16.04 Por solicitud de cualquiera de los partidos y por mutuo consentimiento, el Empleador tendrá una Conferencia Previa al Trabajo/Jurisdiccional (*Pre-Job/Jurisdictional Conference*). El Propósito de esta Conference Previa al Trabajo será el alcance de trabajo, subcontratistas y asignaciones del trabajo en el Contrato del Empleador. La Conferencia incluirá: presentación de información como sea disponible al Empleador acerca de la fecha de comienzo de trabajo, lugar del proyecto, duración del trabajo, estimar empleo máximo y cualquiera otras condiciones juzgadas peculiares al contratista o al subcontratista incluyendo una descripción general de la naturaleza del trabajo que se llevará acabo y planos y especificaciones.

ARTÍCULO 17

REGLAS DEL ABUSO DE SUSTANCIA

17.01 Labor y Gerencia están comprometidas a proveerles a los Empleados un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. Es la meta proteger la salud y seguridad de los empleados y promover un lugar de trabajo productivo y proteger la reputación de Labor/Gerencia y los Empleados.

17.02 Empleados que usan alcohol y/o drogas ilegalmente o de una manera abusiva crean riesgos mayores a la seguridad propia y de sus compañeros de trabajo y es una violación del reglamento de seguridad del Estado (WAS 296-155 040 (7)). Por lo tanto, todo Empleado tiene que estar en condición para trabajar al reportarse al trabajo y por la duración del turno.

17.03 De acuerdo con estas metas, el Empleador prohíbe el consumo, la manufactura, posesión, distribución o venta, en sus sitios de trabajo, de drogas, equipo para uso de drogas, o alcohol. Un programa de prueba de orina en relación con el programa de abuso de sustancias, puede ser instituido

para vigilar el cumplimiento de esta regla. El programa de abuso de sustancias se encuentra en una addenda separada a este Acuerdo y deberá ser conocida como “El Programa de la Industria del Noroeste de Pared y Cielos de Tarjeta Libre de Droga (*The Northwest Wall and Ceiling Industry Drug Free Card Program*). Se acuerda que la Unión y la Asociación del Noroeste de los Contratistas de Paredes y Cielos pueden enmendar o revisar el programa del abuso de la sustancia en cualquier momento por su acuerdo.

ARTÍCULO 18

REGRESO AL LABOR DE TRABAJO LIVIANO

Se acuerda que el Empleador puede regresar a un empleado lastimado a un estado de trabajo liviano cuando sea permitido por el doctor del empleado, de acuerdo a ley estatal.

LISTA “A”

TARIFAS DE SALARIO POR HORA

	<u>06/01/2007</u>	<u>06/01/2008</u>	<u>06/01/2009</u>
Paquete Total	\$43.79	\$46.42	\$48.74

A.1

	<u>06/01/2007</u>	<u>06/01/2008</u>	<u>06/01/2009</u>
Efectivo			
Maestro	\$32.53	\$34.85	\$36.91
Carpintero			
Maestro	\$32.53	\$34.85	\$36.91
Carpintero Terminador*			
Mayordomo (Foreman)	\$35.78	\$38.34	\$40.60

A.2 BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS

	<u>06/01/2007</u>	<u>06/01/2008</u>	<u>06/01/2009</u>
Salud y Seguridad	\$6.58	\$6.68	\$6.91
Retiro	\$4.07	\$4.25	\$4.25
Aprendizaje**	\$0.61	\$0.64	\$0.67

La contribución de Fondo de Industria es adicional al paquete total de arriba.

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

*Ver la nota de reconocimiento en la sección 2.01(a)

**El precio de contribución de aprendizaje deberá ser la norma de contribución como aceptada por los fideicomisarios del Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje de los Carpinteros-Empleadores de Washington-Idaho para el área geográfica cubierta por este Acuerdo. El Comité Unido de Labor/Gerencia (15.02) está autorizado para asegurar que dichas contribuciones protejan el entrenamiento del oficio de Pared y Cielos para “completamente respaldar las necesidades” de dichos programas y pueden tomar dicha acción como el Comité de Labor/Gerencia determine apropiado.

Ningún Aprendiz irá más allá de seis meses de excepción para las contribuciones de la pensión y ningún empleado irá más allá de doce meses de excepción para la contribución de la pensión.

Deducción

Vacación – \$1.00/hr deducido del sueldo neto

A.3 Asignaciones de Deducción de Cuotas de la Unión

De acuerdo con los términos de una autorización escrita, individual y voluntaria para deducciones de cuotas de trabajo para Miembrecía de manera permitida bajo las provisiones de Sección 302 (c) de la Acta de Gerencia Laboral (*Labor Management Act*), enmendado, el Empleador concuerda en descontar por cuotas de trabajo una cantidad cada semana, dicha cantidad ha sido autorizada o será autorizada por los Miembros en el futuro. Los descuentos por concepto de cuotas de trabajo se pagarán mensualmente para el día quince (15) del mes siguiente del mes en que se descontaron. Los Empleadores enviarán cuotas de Unión usando el formulario de transmisión de beneficios y la recolección y contabilidad de tal incluyendo cualquier costo incurrido por el administrador en el desempeño de su papel como depositario autorizado se pagará por la Unión al administrador de beneficios. La deducción de cuotas puede ser cambiada cada vez que haya un cambio en salarios.

*Aumentos en contribuciones para Salud y Seguridad, Jubilación, Aprendizaje serían descon-

tados de aumentos del pago por hora negociados según necesitado y determinado por los Fideicomisarios de Carpinteros de Oeste de Washington, con el aviso según los requisitos del Artículo 16.02.

A.4 Cantidad de deducciones de vacaciones y Valoración de Trabajo deberán ser tal como arriba estipuladas y serán deducidas por cada hora por la cual el Empleado reciba salario. Todo descuento de nomina requerido por ley tal como impuesto sobre Los Ingresos (*Income Tax*), impuesto de Seguro Social, etc. se tiene que hacer de estas deducciones. Para el propósito de determinar el sueldo de los Aprendices, la tarifa progresiva se fijará por el Comité Común del Aprendizaje y Entrenamiento. Empleados autorizarán a Empleadores que retengan de sus sueldos las cantidades según estipuladas por este Acuerdo o los Reglamentos gobernantes y la Constitución de la Unión y transmitir esas cantidades a la Unión. Esta autorización es efectiva por un año a partir de la fecha de dicha autorización o hasta el vencimiento del Acuerdo el que tenga cumplimiento primero, pero se renovará automáticamente a menos que se revoque dicha autorización por escrito entre las fechas del primero (1ro) de Mayo

y el quince (15) de Mayo de cualquier año. Dicha autorización se hace mediante la hoja de despacho según el Artículo 10, Sección 1 de este Acuerdo. En dicho caso de que la hoja de despacho no se presente o se mantenga en archivo, será responsabilidad del Empleador descontar las cuotas iniciales y/o Valoración de Trabajo según estipulado del sueldo del empleado y transmitirlos a la Unión. Pagos mensuales de dichos descuentos serán pagables para el día quince (15) o antes del mes calendario inmediatamente siguiente del mes en que se trabajaron las horas. El pago se considera atrasado el día veinte (20) del mes siguiente en que se trabajaron las horas. Cada pago mensual incluirá todo descuento hecho que se haya acumulado mientras tanto por trabajo hecho hasta el cierre del período de pago del Empleador individual terminado con el último día del mes del calendario anterior.

MANEJO DE RESIDUOS PELIGROSOS

Personal de cualquier clasificación de oficio que estén sujetos a trabajar dentro de un perímetro designado como desechos peligrosos (*hazardous waste*), serán elegibles para compensación de

acuerdo al siguiente horario de grupo según el nivel de residuos peligrosos según delineado en el plan específico de Plan de Seguridad de Sitio de Proyecto de Residuos Peligrosos específico (*Hazardous Waste Project Site Safety Plan*). (El nivel de protección se definirá en CFR 1910.120 Appendix B).

CLASIFICACION/NUMERO DE GRUPO DE RESIDUOS PELIGROSOS

- H-1 Precio de Salario Regular cuando en un sitio de residuos peligrosos cuando no estén equipados con ropa protectora o equipo de Nivel “D”
- H-2 Traje Clase “C” – Sueldo regular más \$.25 por hora
- H-3 Traje Clase “B” – Sueldo regular más \$.50 por hora
- H-4 Traje Clase “A” – Sueldo regular más \$.75 por hora

MAYORDOMO (FOREMAN): No es la intención de la Unión establecer el número de

cuadrillas o el tamaño de cuadrillas, pero siempre que un empleado tenga la responsabilidad de supervisar a empleados o coordinar a subcontratistas en el proyecto, se le pagará a él/ella por lo menos la escala de Mayordomo. El Mayordomo recibirá el diez por ciento (10%) por hora encima de la clasificación de salario de Obrero Maestro mas pagado que trabaja bajo él/ella.

SOLDADOR CERTIFICADO: Cuando la unión cubre una petición por un soldador certificado, tal Carpintero mandado tendrá en la posesión de él/ella un certificado actual reconocido comparable al examen de área local o de Asociación de Oficiales de Construcción de Washington (*Washington Association of Building Officials*) WABO. Si el trabajo que va ser realizado requiere certificación adicional de cualquier clase, el Empleador pagará por todos los gastos implicados en asegurar tal examen. Refiérase a la Sección 1 arriba para el salario de soldador certificado.

Tarifa de Sobresueldo de Soldador

<u>Efectivo</u>	<u>06/01/07</u>	<u>06/01/08</u>	<u>06/01/09</u>
	\$.50/hr	\$.50/hr	\$.75/hr

PRECIO DE SOBRESUELDOS PARA CONSTRUCCIÓN DE INQUILINO/EXISTENTE: Cualquier trabajo empezado durante un turno de tarde o noche bajo las condiciones de Construcción de Inquilino/Existente (Sección 11.05) deberá recibir un sobresueldo de turno pagado en acuerdo con la siguiente tabla.

Tarifa de Sobresueldo de Turno

<u>Efectivo</u>	<u>06/01/07</u>	<u>06/01/08</u>	<u>06/01/09</u>
	\$1.00/hr	\$1.00/hr	\$1.00/hr

AYUDANTE GENERAL DE TABLA DE YESO (*Drywall Utility Worker*): En afirmación de prácticas pasadas y bajo el entendimiento de proveer oportunidades de carrera y capacitación en el trabajo para personas que trabajen dentro del oficio y dentro de la jurisdicción de este acuerdo según definido en la Sección 2.01 (m), se acuerda que la clasificación de Ayudante General de Tabla de Yeso (*Drywall*) será parte de este acuerdo. Todos los Ayudante General de Tabla de Yeso (*Drywall*) deben obtener y presentar una hoja de despacho de la Unión según Artículo 10 Sección 1. El pago por los primeros seis (6) meses de empleo en la unidad negociante será de cincuenta por cien-

to (50%) del pago de maestro; por el segundo período de seis (6) meses de empleo la traza de pago será a cincuenta y cinco por ciento (55%) de taza del Maestro. La tarifa para el Ayudante General de Tabla de Yeso (*Drywall*) con señoría será sesenta por ciento (60%) del salario de Obrero Maestro.

A. Salarios deberán estar basados en entrenamiento y experiencia en el trabajo como sigue:

- i. Salarios por los primeros seis (6) meses de empleo en unidad de negociación serán en acuerdo con la tabla de abajo;
- ii. La tasa de salarios por los segundos seis (6) meses de empleo en la unidad de negociación serán en acuerdo con la segunda escala de seis (6) meses en la tabla de abajo;
- iii. Una vez que haya completado doce (12) meses de empleo el empleado deberá ser un Ayudante General de Tabla de Yeso (*Drywall*) con Señoría a un salario de no menos del salario de Señoría en la tabla de abajo;
- iv. Después de alcanzar la clasificación de Ayudante General de Tabla de Yeso (*Drywall*) con Señoría, despachos a cualquier empleador requeriente deben ser a no menos del salario de Ayudante General de Drywall con Señoría.

B. Dichos empleados pueden trabajar, pero no están limitados a, todo el trabajo dentro de la Sección 2.01 (j, k y m) de este acuerdo y dicho almacenaje de materiales, transportación de materiales, abastecer y limpiar el sitio de trabajo, armamento y desmantelamiento de andamios, etc.

C. Ayudante General de Tabla de Yeso (*Drywall*) haciendo instalación de materiales de Tabla de Yeso (*drywall*) de la unidad de negociación (excepto por la instalación de aislamiento de sonido), o uso de dichas herramientas debe constituir como violación de este Acuerdo por parte del Empleador y será sujeto al procedimiento de queja. Ningún Ayudante General deberá empezar ningún programa de aprendizaje y permitir una reducción en tarifa de salario de la que estaba ganando como Ayudante General de Tabla de Yeso (*Drywall*).

Tarifas de Salario Para Ayudante General de Tabla de Yeso (*Drywall*) por Hora

<u>Efectivo</u>	<u>06/01/07</u>	<u>06/01/08</u>	<u>06/01/09</u>
Tarifa por los primeros 6 meses	\$16.27	\$17.42	\$18.45
Tarifa por los Segundos 6 meses	\$17.89	\$19.16	\$20.30
Ayudante General con Señoría	\$19.52	\$20.90	\$22.14

FONDO PARA PROMOCIÓN DE LA INDUSTRIA: La cantidad de veinticinco (.25) centavos por hora compensable por todos los empleados bajo este Acuerdo se pagará al Fondo de Fideicomiso de la Industria del Noroeste de Pared y Cielos. Este Fondo ha sido establecido por los Empleadores y un Acuerdo de Fideicomiso por escrito que estableció el funcionamiento de este Fondo, y estos fondos de ningún modo se usarán en contra del interés de la Unión. Siempre y cuando los empleadores deseen este fondo para la industria, este no deberá ser un punto de negociación en futuros acuerdos.

LISTA “B”

LISTA DE HERRAMIENTAS

Las listas siguientes de herramientas son las herramientas que serán provistas por el Empleado.

TABLA DE YESO Y LATIGEROS *(Drywall & Lather)*

Bolsa para Clavos y Herramienta *(Nail Bag & Tool Pouch)*

Hacha o Martillo *(Hatchet or Hammer)*

Cerrucho para Agujeros *(Key Hole Saw)*

2 Cintas (16' min.)

Tenazas para Cortar Puntas *(End Cut Nippers)*

Lapiz *(Pencils)*

Plomada de Carpintero *(Plumb Bob)*

Corta Círculos *(Circle Cutter)*

Nivel (24") (Level (24"))

Gato para Levantar Tableros *(Lift Jack)*

Navaja para Uso General *(Utility Knife)*

Escuadra Forma T *(T-Square)*

Cortafrío (*Cold Chisel*)
Abrazaderas Forma C (2) (*C-Clamps*)
Cordón con Tiza (*Chalk Line*)
Escuadra-Tri (*Tri-Square/Speed Square*)
Llave Inglesa Ajustable (*Crescent Wrench*)
Sierra para Metales, Hojas (*Hacksaw & Blades*)
Escofina (*Rasp*)
Tenazas de Torno (*Vise Grip*)
Tijeras (*Snips*)
Destornillador (*Standard Screw Driver*)
Desarmador de Cruz (*Phillips Screw Driver*)

ACÚSTICO:

Hacha o Martillo (*Hatchet or Hammer*)

Cortadora de Lado (*Side Cutter*)

Tijeras (*Snips*)

2 Cintas (16' min.)

Cinta de Medir 100 pies (*Tape (100')*)

Lapiz (*Pencils*)

Navaja para Uso General (*Utility Knife*)

Desarmador de Cruz (*Phillips Screw Driver*)

Corta Círculos (*Circle Cutre*)

Cerrucho para Agujeros (*Key Hole Saw*)

Escuadra-Tri (*Tri-Square/Speed Square*)

Lezna (*Awl*)

Saca Remaches (*Pop Riveter*)

Abrazaderas Wedge-lock (*Wedge-lock clamps*)

Punzón Whitney (*Whitney Punch*)

Bolsa para Clavos y Herramienta (*Nail bag & Tool Pouch*)

Destornillador (*Standard Screw Driver*)

Plomada de Carpintero (*Plumb Bob*)

Nivel 24" (*Level (24")*)

Put signature page here.

Same as English version.