

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
POINTER, CLEANER, CAULKER**

POR Y ENTRE

**NORTHERN CALIFORNIA MASONRY
CONTRACTORS ASSOCIATION, INC.**

Y

**BRICKLAYERS AND ALLIED CRAFTWORKERS
LOCAL UNION NO. 3, CA
(SINDICATO LOCAL DE ALBAÑILES Y
TRABAJADORES DE OFICIO CONFEDERADOS NO.3,
CA)**

1 DE JULIO DEL 2003 AL 30 DE JUNIO DEL 2006

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Articulo	Página
I Reconocimiento	
II Duración-Extinción-Enmienda	
III Jurisdicción y ámbito de trabajo	
IV Derechos de administración y Herramientas Manuales de los Trabajadores	
V Seguridad del Sindicato	
VI Contratistas Viajantes	
VII Preservación del Trabajo	
VIII Cheques, Períodos de Pago, Salarios y contribuciones	
IX Preferencia de Contratación	
X Capataz	
XI Aprendices	
XII Deducción y Retención de la Cuota sindical del trabajador	
XIII Términos comunes a TODOS los Fondos Destinados locales ATOC #3	
XIV Ordenes de Pago	
XV Agravio y Arbitraje	
XVI Subcontratación	
XVII Encargados, Crónica de Pago, Reglas de Trabajo & Seguridad	
XVIII Provisión de No Huelga y No Paro Patronal	
XIX Renuncia a los Beneficios y Renuncia al Convenio	
XX Horas de Trabajo-Devolución de Día-Turnos de Trabajo-Feridos	
XXI Viaje & Subsistencia	
XXII Provisiones Contractuales y de Salvedad	
XXIII Empleadores vinculados a este Convenio	
Apéndice A 18 Salarios y Beneficios Adicionales del Área del Condado de la Bahía	
Apéndice B Tarifas del Valle	

CONVENIO
Julio 2003- Junio 2006

RELLENADO E IMPERMEABILIDAD

ESTE CONVENIO hecho y acordado el 1^{er} día de julio del 2003, por y entre THE NORTHERN CALIFORNIA MASONRY CONTRACTOR'S ASSOCIATION INC. (de aquí en adelante referidos como la "ASOCIACION") para y en representación de todos los empleadores para quienes la asociación ha designado como sus agentes de negociación, cualquier empleador independiente separadamente signatario a la presente, y EL SINDICATO LOCAL DE ALBAÑILES Y TRABAJADORES NO. 3 de California (de aquí en adelante el Sindicato). El término empleador o "empleadores" utilizados en el presente se referirá a cualquier empleador que haya designado la Asociación como su agente de negociación y a cualquier empleador independiente separadamente signatario a la presente. A cada uno y todo empleador, incluyendo a los miembros de la Asociación y empleadores que poseen un Convenio con el Sindicato Internacional de Albañiles y Trabajadores de Oficio Confederados, se le exigirá individualmente firmar una copia de este Convenio.

Trabajo-Administración-Comisión Cooperativa PCC (Pointer, Cleaner, Caulker, por sus siglas en inglés)

Las partes acuerdan establecer una comisión compuesta por un igual número de representantes de trabajo y empleadores los que deberán reunirse periódicamente para considerar métodos para llevar a cabo sus propósitos, los cuales deberán incluir, a título enunciativo pero no limitativo, a lo siguiente:

- A. Mejorar toda comunicación y difundir información pertinente entre las partes: y
- B. Coordinar actividades legislativas y comunicaciones con agencias gubernamentales estatales, federales y municipales, oficiales electos y otras organizaciones para el bienestar de la industria de albañilería y
- C. Buscar formas de tratar con problemas de mutuo interés que sean perjudiciales al progreso y desarrollo económico de la industria de albañilería; y
- D. Hacer todo lo que legalmente sea posible para promover el sindicato de construcción de albañilería, reconociendo la amenaza recíproca de una competencia desleal; y
- E. Asistir a los empleadores y al sindicato a lograr seguridad en el lugar de trabajo lograda; y
- F. Explorar caminos en conjunto para lograr la efectividad en la organización.

Las áreas de trabajo y administración harán un esfuerzo de buena fe para reunirse trimestralmente.

"El arriba citado convenio no libera al Sindicato de la obligación de hacer cumplir el convenio del Sindicato.

ARTICULO I
RECONOCIMIENTO

Este Convenio será obligatorio para todos los Empleadores identificados por la Asociación como sus agentes de negociación con la misma fuerza y efecto como si este Convenio hubiese sido firmado por dicho Empleador individualmente. La Asociación deberá notificar al Sindicato mediante correo certificado de la identidad de cualquier Empleador ya sea que la Asociación designe como su agente de negociación o que retracte dicha designación. La notificación de retractación de designación por un Empleador no será válida como notificación para el Sindicato del Empleador en su intento de derogar o modificar este Convenio y dicho Empleador permanecerá vinculado a este Convenio.

Cada Empleador expresamente reconoce que ellos, y cada uno de ellos, se han convencido que el Sindicato representa una mayoría de empleados, empleados para desempeñar una negociación colectiva de trabajo y está de acuerdo en que el Sindicato es el representante de la negociación colectiva de dichos empleados. El Empleador acuerda que este está estableciendo, o que ha previamente establecido una relación colectiva de negociación a través de este convenio dentro del significado de la sección 9 de la Ley Nacional de Relación de Trabajo de 1947 como reformada. El Empleador reconoce el Sindicato como el único y exclusivo agente de negociación para todos los empleados llevando a cabo un trabajo dentro de la jurisdicción de dicho Sindicato específicamente declarado en el presente. El Sindicato reconoce a la Asociación como su propio agente de negociación y como el agente de negociación de cualquier compañía que autorice a la Asociación para negociar en su nombre.

Un representante del Sindicato debidamente acreditado tendrá el derecho de visitar el lugar de trabajo con el propósito de hablar con empleados encubiertos incluyendo, a título enunciativo pero no limitativo, a la investigación de reclamos, agravios, etc., durante las horas de trabajo, de manera que no interfiera de manera desmedida con el trabajo asignado a los empleados.

No habrá discriminación en contra de nadie para el cumplimiento de este Convenio.

ARTICULO II

DURACIÓN – DEROGACION – ENMIENDA

Este Convenio se hará efectivo el 1 de julio del 2003 y continuará en vigencia hasta el 30 de junio del 2006 inclusive, y continuará automáticamente año tras año de allí en más, a menos que una notificación escrita con la intención de derogar este acuerdo o negociar un nuevo convenio, en su totalidad o parcialmente, sea entregada por escrito por cualquiera de las partes hacia la otra con no más de sesenta (60) días previos a la fecha de finalización o cualquier fecha de aniversario de allí en más. Las partes podrán, en cualquier momento, acordar mutuamente el cambiar o enmendar cualquier parte de este Convenio, y dichos cambios o modificaciones no afectarán la continua naturaleza de este Convenio. Durante todo el tiempo de negociación para los cambios y hasta la finalización y firma de un nuevo convenio, este Convenio permanecerá en vigencia y efecto.

Se acuerda mutuamente que cualquiera de las modificaciones a este acuerdo hechas por la Asociación y el Sindicato será obligatoria para cualquier empleador vinculado a este convenio y el Sindicato. Este Convenio podrá ser enmendado o modificado sólo a través de un documento escrito y firmado por ambos, la Asociación NCMCA (Northern California Masonry Contractors Association, por sus siglas en inglés) y el Sindicato. Cualquier práctica pasada, presente o futura que fuere discordante con los términos de este convenio deberá ser anulada y dejada sin efecto.

Las partes acuerdan dialogar sobre temas relacionados a contribuciones de aprendizaje y a la constitución de la Comisión Cooperativa de Administración de Trabajo PCC durante este convenio si alguna de las partes así lo requiriese. Cualquier acuerdo logrado deberá ser incluido en este convenio.

ARTICULO III

JURISDICCION DE ESTE CONVENIO Y AMBITO DE TRABAJO

Sección 1. Jurisdicción Geográfica. Este convenio cubrirá cualquier nueva construcción, mantenimiento, reparación y renovación dentro de la jurisdicción geográfica de Albañiles y Trabajadores de Oficio Locales Confederados No. 3 dentro de los siguientes 45 Condados de California: Alameda, Alpine, Amador, Butte, Calaveras, Colusa, Contra Costa, Del Norte, El Dorado, Fresno, Glenn, Humboldt, Kings, Lake, Lassen, Madera, Marin, Mariposa, Mendocino, Merced, Modoc, Monterey, Napa, Nevada, Placer, Plumas, Sacramento, San Benito, San Francisco, San Joaquin, San Mateo, Santa Clara, Santa Cruz, Shasta, Sierra, Siskiyou, Solano, Sonoma, Stanislaus, Sutter, Tehema, Trinity, Tuolumne, Yolo y Yuba.

Sección 2. Jurisdicción Laboral. El ámbito de trabajo cubierto por este Convenio incluye lo siguiente, a título enunciativo pero no limitativo, a:

- A. Todo trabajo de lavado, limpiado, rellenado, resanado y tratamiento resistente al mal tiempo del ladrillo, piedra o mármol será realizado por albañiles, mamposteros y restauradores incluyendo el rellenado y limpiado de todo tipo de mampostería (incluyendo mampostería premoldeada y paneles de concreto) y el rellenado de todos los marcos de ventana encajonados en ladrillo, piedra, concreto u otra mampostería.
- B. Todo amolado y corte de ladrillo, piedra, mármol, u otras juntas de mampostería y reemplazo de juntas solamente. Toda limpieza con hidroarenado y vapor está incluida
- C. Todo tipo de almácigas, plásticos, epoxias, tiocol, silicona y materiales resistentes al mal tiempo y al agua utilizados en el resanado, limpiado, tratamiento resistente al mal tiempo y resistente al agua y la expansión de las juntas de todos los tipos de construcción y deberán abarcar lo

siguiente pero no limitarse a: Concreto, Ladrillo, Bloque de Concreto, Mármol, Piedra, Losa, Concreto Premoldeado, Concreto Reforzado con Fibra de Vidrio, Sistema Terminado de Aislamiento Exterior, Yeso, Madera, Ventanas de Metal, Escaparates Frontales, Paneles, Bloques de Vidrio, Metal Hueco, y Recalcadura a Fuego

- D. Este Convenio abarcará toda inyección de epoxia, lechada de epoxia, revestimiento de epoxia, y sellador de epoxia. Todo lavado de cemento y restauración de concreto deberá ser realizado por restauradores y también deberá incluir el tratado de resistencia al mal tiempo y al agua. Todos los revestimientos y trabajos a prueba de humedad.
- E. El montaje y colgado de todo tipo de plataformas colgantes, canastos, guindolas etc., incluyendo: montaje de contra rieles, motores eléctricos, cables de acero, caídas de cableado, cables eléctricos y otros equipos de andamios oscilantes varios. Instalación de ganchos C, andamios laterales, vigas, contra pesos, tornillos de ajuste parapetados y parecidos. Todo cordaje y vigas de seguridad., Instalación de andariveles de seguridad y otros procedimientos y equipos de suspensión de caídas. Todo movimiento y relocalización de equipo mecánico de plataforma suspendida. Operación de elevadores manuales y otros andamiajes hidráulicos y elevadores aéreos. Este convenio abarcará todos los productos o nuevos sistemas relacionados a lo anteriormente mencionado equipos colgantes o aéreos.
- F. Inspecciones y peritaje de la construcción, limpieza de químicos, limpieza con chorros de agua, limpieza a vapor, otros tipos de lavado eléctrico o limpieza a mano. Limpieza en seco, limpieza con hidroarenado, limpieza electrónica con polvo de piedra caliza y vidrio triturado, etc. Instalación y operación de todos los sistemas que recojan cualquier material luego de ser utilizados. Remoción de pintura, química o mecánica. Corte de juntas por medios eléctricos o métodos manuales, mezclado de morteros, indicador de restauración, restregadura, lechada Manchester, remoción, barrenado, apuntalado, asegurado de material de mampostería. Toma de demolición selectiva a ser reemplazada por material igual o parecido, reconstrucción de mampostería, corte del acero y operaciones de soldadura. Reemplazo-Dutchman de ladrillo y piedra, soplete cortador y soldador relacionado a la reparación de mampostería, ángulo de anaquel y reemplazo de umbral, sellado y asegurado de asegurador de epoxia. Parchado de ladrillo y piedra- incluyendo todo trabajo preparatorio, cincelado, serruchado, limpieza y revestimiento. Chimenea de mampostería y concreto y reparación de humo atorado, reparaciones y reemplazo de terracota, dentado de ladrillo y piedra, aplicación de repelente neto a prueba de agua, aplicación de base de cemento o revestimiento acrílico. Confección de moldes y fabricación de artículos de mampostería y piedra de especialidad. Instalación de fibra de vidrio, yeso plástico, concreto reforzado y substitutos vinílicos, operación de pistolas o martillos cincel, herramientas eléctricas y otros equipos necesarios.
- G. Aplicación de fibra de carbón, envoltorio de tela epoxia y sistemas de vendaje para la restauración y retro ajuste del concreto o la mampostería.
- H. Además, este Convenio abarcará todas otras asignaturas mutuamente acordadas por las Partes de este Convenio en otros productos de construcción cualquiera o sistemas relacionados al ámbito y tipo de trabajo abarcados por este Convenio, que son determinadas por las Partes a incluir dentro de la jurisdicción laboral de este Convenio.
- I. El Sindicato y Contratantes signatarios reconocen que una porción de trabajo descrita en este Convenio es reclamada por otros sindicatos. Si fuese necesario anular disputas jurisdiccionales, el Empleador y el Sindicato deberán mutuamente acordar establecer una tripulación colectiva para el trabajo en cuestión.

ARTICULO IV

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN Y HERRAMIENTAS MANUALES DE LOS TRABAJADORES

Sección 1. Excepto a que no esté provisto en el presente, el empleador tendrá el derecho de contratar, despedir del empleo, y dirigir la fuerza laboral, y administrar su negocio de acuerdo a su mejor juicio, incluyendo a título enunciativo pero no limitativo, al derecho de ejercer control completo y exclusivo,

administración y operación del equipo del empleador y el personal, la locación y la disposición de los mismos y la determinación de la naturaleza y ámbito de las actividades y métodos del empleador pertenecientes al mismo; el derecho a modificar o introducir nuevos procedimientos, métodos, procesos, facilidades y equipamiento y realizar cambios tecnológicos; el derecho razonablemente de mantener el orden, la seguridad, solidez y eficacia y promulgar, publicar y hacer cumplir dichas reglas razonables las cuales son necesarias para el albedrío de la administración.

Sección 2. Todo trabajador deberá suministrar sus propias herramientas manuales las que incluyen pero no están limitadas a lo siguiente: Palustres de margen, Pinceles, Sheffields, Cuchillas de Hoja para Roca, Pistolas de rellenado NO ELÉCTRICAS, de ambos tipos, de carga y con cartuchos. Los trabajadores que voluntariamente provean a un camión con el propósito de transportar material o equipamiento serán compensados con una remuneración de dieciséis dólares (\$16,00) por día, más gastos de gasolina, según lo mutuamente acordado entre el Empleador y el Empleado en una suma razonable. Se aumenta por el reembolso del camión \$1,00 por año por el término de este convenio, es decir, \$1,00 en el 2004 y \$1,00 en el 2005.

ARTICULO V SEGURIDAD DEL SINDICATO

Sección 1. Todos los Empleados comprendidos por este Convenio, deberán, como condición de empleo, hacerse miembros de y mantener calidad de miembros del Sindicato luego del séptimo (7º) día de empleo siguiendo el comienzo de dicho empleo, o en la ejecución de este Convenio. En el caso de que cualquier empleado no se haga miembro del Sindicato luego del mencionado séptimo (7º) día de empleo, el Sindicato deberá notificar al empleador. En el caso que el empleador reciba dicha notificación escrita del Sindicato y un pedido de que el empleado sea despedido, el empleador deberá despedir dicho empleado dentro de la veinticuatro (24) horas. En el caso que el empleador se niegue a despedir al empleado como fue requerido anteriormente, el Sindicato quedará en libertad de llevar dicha cuestión a la Comisión Conjunta como se describe en el artículo XIV y buscar reintegro del empleador de todas las retribuciones y cuotas no pagadas por el empleado. Una falla del Sindicato de notificar al empleador que un empleado no se ha hecho miembro del Sindicato o la falla de cualquier empleado de hacerse miembro del Sindicato no afectará la responsabilidad del empleador para hacer el pago del salario y beneficios complementarios requeridos por este Convenio para dicho empleado, todos los empleados desarrollando un trabajo dentro de la jurisdicción de este acuerdo, incluyendo a los empleados que no se hagan miembros del Sindicato.

Sección 2. Este Convenio exige que todos los trabajos sean notificados al Sindicato en el día en el que el trabajo comienza.

ARTICULO VI CONTRATISTAS VIAJANTES

Cuando el Empleador posea algún trabajo especificado en el Artículo III de este Convenio a ser desarrollado fuera del área cubierta por este Acuerdo, el Empleador acuerda cumplir en todos sus términos y condiciones del convenio en vigencia en el lugar de trabajo. Los Empleados que son miembros del Sindicato y que son enviados a realizar proyectos fuera del área cubierta por este Convenio se les deberán pagar las contribuciones de beneficios complementarios especificados en el convenio local del lugar de trabajo más el monto mayor de: (a) la tarifa salarial establecida por hora especificada en el Artículo VIII de este Convenio; o (b) la tarifa salarial establecida por hora del convenio local del lugar de trabajo cubriendo el territorio en el que dicho trabajo se esté desarrollando. El Empleador se deberá regir en todos los otros casos por las provisiones establecidas en el convenio local del lugar de trabajo. Si los empleados son enviados a trabajar en un proyecto en un área donde no hay un convenio local que cubra el trabajo especificado en el Artículo III de este Convenio, deberán aplicarse todos los términos y condiciones de este Convenio.

ARTICULO VII PRESERVACION DEL TRABAJO (Anti-Doble Enfrentamiento)

Sección 1. Con el propósito de proteger y preservar todo trabajo desarrollado por los empleados abarcados por este Convenio, y a fin de prevenir cualquier legado o subterfugio para evitar la protección y preservación de dicho trabajo, por la presente se acuerda lo siguiente: si y cuando el Empleador desarrollara cualquier trabajo del tipo abarcado por este Convenio bajo su propio nombre o bajo el nombre de otro, como una corporación, asociación, o cualquier otra entidad de negocios, incluyendo una empresa conjunta, en donde el Empleador (incluyendo sus oficiales, directores, propietarios, socios o accionistas) ejerza ya sea directa o indirectamente (tales como a través de miembros familiares) cualquier administración o control en un grado significativo, los términos y condiciones de este Convenio serán aplicables a todo dicho trabajo. Para interpretar la cláusula anteriormente mencionada, el propósito de la misma es de evitar que el Empleador circunvale el Convenio con la formación de una empresa conjunta, nuevas corporaciones, firmas, asociaciones o cualquier otro tipo de transacciones.

Este Convenio será obligatorio para los descendientes, ejecutores, sucesores, y cesionarios de los Empleados y del Sindicato.

Sección 2. Todas las acusaciones de violación de la Sección I de este Artículo serán consideradas como una disputa bajo este Convenio y serán procesadas de acuerdo a los procedimientos para el manejo de agravios y la resolución final obligatoria de disputas, como se encuentra provista en el Artículo XIV de este Convenio. Como reparación hacia las violaciones de esta sección, la Junta Colectiva (o Árbitro) provista para tal efecto en el Artículo XIV, está autorizada, ante el requerimiento del Sindicato, a exigir que un Empleador (1) pague a los empleados afectados protegidos por este Convenio, incluyendo a los solicitantes registrados para el empleo, el equivalente de los salarios perdidos por dichos empleados como resultado de las violaciones, y (2) pague al fondo fiduciario colectivo afectado establecido en este Convenio, cualquiera de las contribuciones en mora a dichos fondos que hayan resultado de las violaciones, incluyendo dicho interés, como fuere prescrito por los síndicos o por la ley. La disposición en cuanto a este recurso, no implica que dicho recurso sea el recurso exclusivo disponible al Sindicato por la contravención de esta Sección; ni tampoco que el mismo u otros recursos no estén disponibles al Sindicato por contravención de otras secciones o artículos de este Convenio.

Sección 3. Si como resultado de una contravención a este artículo, fuera necesario para el Sindicato y/o los interventores de los fondos fiduciarios colectivos a entablar una acción de tribunal para forzar al empleador a que se someta a los procedimientos de agravio expuestos en el Artículo XIV, o para que ejecute una recompensa pronunciada de acuerdo a este Artículo, o que defienda una acción que busque revocar dicha recompensa, el Empleador deberá pagar los honorarios de los contadores y abogados, cuales fueren, contraídos por el Sindicato y/o los interventores del fondo, más los costos del litigio, que hayan resultado de dicha acción de tribunal.

ARTICULO VIII CHEQUES, PERIODOS DE PAGO, SALARIOS Y CONTRIBUCIONES

Sección 1. Todos los empleados trabajando bajo este Convenio deberán ser pagados con una nómina de cheque impreso normal antes de la finalización de su horario de trabajo y dentro de las ciento veinte (120) horas luego de que el período de pago semanal cierre. A un empleado que sea despedido se le otorgará su último cheque de pago completo por todas las horas de empleo, una hora y media (1½) antes de que sea despedido.

Sección 2. El derecho de pagar con cheques regulares le será negado a cualquier empleador cuyos cheques carezcan de honorabilidad y se le puede solicitar que pague con un cheque certificado bancario y/o en efectivo.

Sección 3. El total del paquete salarial por hora incluyendo las contribuciones complementarios para los trabajadores cubiertos en este Convenio desde el 17 de Julio del 2003 y hasta el 30 de junio del 2006 inclusive, será aquel de las tarifas fijadas en los apéndices A y B. Los salarios y beneficios complementarios pagaderos por trabajo desarrollado desde el 1 de julio del 2003 hasta el 16 de julio del 2003 serán de aquellas tarifas últimas en efecto bajo el convenio previo entre el Sindicato y la Asociación.

Cada Empleador deberá mantener todos los registros necesarios para cerciorarse de la identidad de los empleados en cada trabajo, el tipo de tarea realizada en cada trabajo, el número de horas trabajadas por cada empleado en cada trabajo. Será presunto que el trabajo fue pagadero de acuerdo a la tarifa fijada en los apéndices A y B. Si el Empleador falla en mantener y cuidar los registros de donde el auditor, para los Albañiles Locales No. 3 de Fondos Destinados, deberá pagar los beneficios complementarios, pueda determinar cuál tarifa es aplicable.

Sección 4. Si el Sindicato otorgará, en cualquier momento durante la existencia de este Convenio, más condiciones favorables a algún contratante, el Sindicato acuerda otorgar esas mismas condiciones a todos los contratantes signatarios a este Convenio.

Sección 5. Todas las horas trabajadas más allá de las ocho (8) horas por día y cuarenta (40) horas por semana y todas las horas de los sábados serán pagadas una vez y media más (1½) del total del salario fijo tributable. Todas las horas de los sábados después de las diez (10) horas serán pagadas al doble (2) del total del salario por hora fijo tributable. Todas las horas trabajadas los domingos y feriados serán pagadas al doble (2) del total del salario fijo tributable. Sobre toda hora extra (ya sea al uno y medio o al doble) sólo la Administración del Sindicato y Vacaciones según las horas trabajadas serán deducidos y pagados a los Fondos de Administración del Sindicato y Vacaciones.

Sección 6. Sobre andamios oscilantes que cuelguen del cuarto piso al techo, se pagará un dólar (\$1,00) por hora sobre y por encima de los otros salarios requeridos. Con el propósito de calcular el pago de andamio, el piso determinante será el del número que indique el elevador o número de piso desde donde está colgado el andamio.

Sección 7. Se permitirá un dólar (\$1,00) por hora extra, por manejar el serrucho o amolador siempre y cuando estén dirigidos por el capataz durante la mayor porción del día o tiempo completo.

Sección 8. El estacionamiento será pagadero en todos los lugares de trabajo en las áreas donde no haya estacionamiento gratuito disponible y/o donde hay estacionamiento con parquímetro en vigor. Al empleado se le pagarán sus gastos de estacionamiento. Los empleados deben ser prudentes al seleccionar el estacionamiento más económico dentro de las seis (6) cuadras de distancia del lugar de trabajo. Los empleados deben proveer al Empleador los recibos de estacionamiento. Los peajes de puentes serán pagados al empleado ante la presentación de los recibos. El transporte público/BART se reintegrará con un máximo de doce (\$12) por día en reemplazo del estacionamiento, a menos que haya estacionamiento gratuito disponible.

Sección 9. Todos los empleados trabajando bajo este Convenio deben ser pagados con una nómina de cheque impreso normal en su trabajo, si los hombres están trabajando, o en un lugar mutuamente acordado, si los hombres no están trabajando, y en cualquiera de los casos no más tarde de una media hora antes de que terminen las ocho horas diarias o las 4:00 PM semanales, sin embargo exceptuando, cuando el día designado de pago caiga en un feriado, a los hombres se les pagará el día anterior al mismo. Bajo ninguna circunstancia el empleador deberá retener los salarios por más de cinco (5) días. Cuando los empleados sean suspendidos o despedidos, se les deberá pagar por completo, media hora ½ antes de la hora final de trabajo o se les deberá permitir una hora adecuada, del trabajo a la oficina, donde se realizará el pago el día de finalización. En el caso de que el día de pago no se cumpla como se lo indica en el presente, el empleador le pagará al empleado el tiempo de espera como se establece en la nómina de salarios por día, por cada día o porción del mismo (que no excedan siete (7) u ocho (8) horas por cada veinticuatro (24) horas), hasta que el pago sea efectivamente recibido por el empleado.

Si un empleado recibe un cheque que es rechazado por el banco sin cobrar, entonces al empleado se le deberá pagar el tiempo de espera según la nómina regular de tiempo por cada hora trabajada de espera, hasta que dicho cheque sea pagado, más todos los otros cargos adquiridos por el empleado con respecto al pago del cheque.

Cada nómina de cheque deberá presentar separadamente por lo menos la siguiente información:

- A. El número de horas trabajadas durante el período de pago en tiempo fijo y proporción de horas extras,
- B. La tarifa, como se describe en la Sección 3 de este Artículo, es la base para determinar el monto de pago correspondiente al empleado; y,

- C. Todos los montos deducidos para las vacaciones, la administración del sindicato e impuestos.

ARTICULO IX PREFERENCIA DE CONTRATACIÓN

Todos los empleados signatarios a este Convenio acuerdan que la fuente exclusiva para tomar empleados bajo este Convenio será el Sindicato. El Sindicato mantendrá un procedimiento no-discriminatorio y rápido de contratación, consistente con los requerimientos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales y la Ley de Empleo con Igualdad de Oportunidades. En el caso de que el Sindicato no pueda proveer a un empleado dentro de los dos (2) días de negociación luego de que un empleador lo requiera, el empleador tendrá la libertad de contratar empleados de cualquier fuente. Todos los empleadores comprometidos con un trabajo de construcción dentro de la jurisdicción geográfica abarcada por este Convenio, deberán, al contratar trabajadores bajo este Convenio, dar preferencia a personas que residan o que sean normalmente empleadas en el área geográfica cubierta por este Convenio.

ARTICULO X CAPATACES

Sección 1. Los capataces serán seleccionados por el empleador y serán los representantes del mismo, y deberán ser oficial mecánico del oficio que supervisen.

Sección 2. Los capataces que supervisen a cuatro (4) o más empleados recibirán tres dólares con veinticinco centavos (\$3,25) por hora sobre la tarifa salarial de un oficial. Los capataces que supervisen ocho (8) o más empleados recibirán cinco dólares con veinticinco centavos (\$5,25) por hora sobre la tarifa salarial de un oficial. El número de empleados a ser supervisados por un capataz en deber está sujeto a la discreción del empleador. Deberá haber por lo menos un capataz por tripulación. Ningún empleado recibirá órdenes de cualquier otra persona que no sea el capataz, y cuando se estén cambiando los turnos, ningún capataz trabajará o tendrá a cargo más de un turno. Cada turno tendrá su propio capataz; y todos los capataces deberán contratar o despedir los hombres de su tripulación o turno.

Sección 3. A cualquier empleador, cuyo principal lugar de negocios se localice fuera del área geográfica descrita en el Artículo III de este Convenio, se le permitirá traer con él a un capataz. Los salarios y beneficios de dicho capataz deberán ser los más altos de aquellos establecidos en este Convenio o del convenio local del lugar de residencia. Los pagos complementarios deberán ser hechos a los fondos destinados de beneficios complementarios de Albañiles Locales 3, hasta el punto provisto para cualquier acuerdo recíproco registrado por los fondos destinados, y deberán ser transferidos a cada empleado, a su fondo local de beneficios complementarios de lugar de residencia. Todos los otros empleados contratados por el empleador de afuera se les serán referidos por el Sindicato. Los empleados de afuera deberán reportar todos los trabajos dentro de la jurisdicción del Sindicato al Sindicato, por lo menos veinticuatro (24) horas antes de comenzar dicho trabajo.

ARTICULO XI APRENDICES

Sección 1. Con el propósito de entrenar mecánicos suficientemente habilidosos para la industria, las Partes de este Convenio reconocen y alientan la necesidad de emplear aprendices. Es entendido y mutuamente acordado que el empleo de aprendices deberá hacerse de acuerdo con los estándares adoptados por la Comisión Conjunta de Entrenamiento y Aprendizaje (JATC, por sus siglas en inglés), los cuales son aquí incorporados por referencia.

Debe haber (3) tres oficiales en cada trabajo donde estén empleados aprendices. Cada negocio debe mantener un ratio de tres veces las horas del oficial con las horas del aprendiz. Cualquier desviación debe ser aprobada por el JATC.

Sección 2. A los aprendices se les deberá pagar el siguiente porcentaje total del salario por hora y vacaciones del oficial, por otra parte, exigido por este Convenio:

<u>Tarifas Salariales:</u>	%	Condado SF	17 Condado
Primeros 6 meses	40	\$13,11	12,94
6 a 12 meses	50	16,39	16,18
12 a 18 meses	60	19,67	19,41
18 a 24 meses	70	22,95	22,65
24 a 30 meses	80	26,22	25,88
30 a 36 meses	90	29,50	29,12
*Vacaciones		(1,00)	(1,00)
*Administración del Sindicato		(0,75)	(0,75)
Salud- Bienestar- Dental		4,00	4,00
Jubilación IU		,40	,40
Pensión de Contribuciones Definidas			
Paquete Total de Extrasalarios		<u>\$6,15</u>	<u>\$6,15</u>

* *Deducciones de los salarios.*

Los aprendices recibirán un dólar (\$1,00) por hora para ser remitidos al Plan de Pensiones de Beneficios Definidos cuando logren la condición del 60% con la Comisión Conjunta de Entrenamiento y Aprendizaje.

Efectivo 7-1-04, \$0,50 aumento a la Salud y Bienestar de todos los aprendices
Efectivo 7-1-05, \$0,50 aumento a la Salud y Bienestar de todos los aprendices

Sacramento/Stockton/Fresno

<u>Tarifas Salariales:</u>	%	Sac/Stk	Fresno
Primeros 6 meses	40	\$10,52	\$10,78
6 a 12 meses	50	13,15	13,48
12 a 18 meses	60	15,77	16,17
18 a 24 meses	70	18,40	18,87
24 a 30 meses	80	21,03	21,56
30 a 36 meses	90	23,66	24,26
*Vacaciones		(1,00)	(1,00)
*Administración del Sindicato		(0,75)	(0,75)
Salud- Bienestar-Dental		4,00	4,00
Jubilación IU		,40	,40
Pensión de Contribuciones Definidas			
Paquete Total de Complementarios		<u>\$6,15</u>	<u>6,15</u>

* *Deducciones de los salarios.*

Los aprendices recibirán un dólar (\$1,00) por hora para ser remitidos al Plan de Pensiones de Beneficios Definidos cuando logren la condición del 60% con la Comisión Conjunta de Entrenamiento y Aprendizaje.

Aprendizaje.

Efectivo 7-1-04, \$0,50 aumento a la Salud y Bienestar de todos los aprendices
Efectivo 7-1-05, \$0,50 aumento a la Salud y Bienestar de todos los aprendices

Sección 3. Los parámetros adoptados por la Comisión Conjunta Local de Aprendices establecidos por este Convenio, se hacen parte de este Convenio.

Sección 4. Cada contribución mensual a los Fondos de Aprendizaje deberá ser efectuada inmediatamente y si no fuera pagada en su totalidad a la fecha requerida en este Artículo y Artículo XIII, el empleador se encontrará en mora y deberá estar sujeto a liquidar los daños. En tanto y como es ahora y siempre, será impracticable y extremadamente difícil determinar el daño real, por lo tanto, el empleador acuerda pagar a los Fondos de Aprendizaje, en adición al pago de dichas contribuciones impagas para o a favor de cualquier empleado, una suma igual al 20% de las contribuciones no pagadas en violación a este Convenio, dicha cantidad, a ser pagada a los Fondos de Aprendizaje en calidad de daños liquidados.

ARTICULO XII DEDUCCION Y RETENCION DE LA CUOTA SINDICAL DEL TRABAJADOR

El empleador deberá deducir del pago básico por hora de cada empleado que haya firmado una autorización de rebaja de las cuotas sindicales conforme a la ley vigente, y transmitir mensualmente a cerca del formulario de reporte de las contribuciones complementarios, asentando el nombre y número de seguro social del empleado y horas trabajadas, al administrador designado para cobrar dichas deducciones, la suma provista en este Convenio para cada hora trabajada. Las debidas deducciones de las rebajas de las cuotas sindicales para un oficial serán mayores que la suma para los aprendices especificada arriba.

ARTICULO XIII TERMINOS COMUNES A TODOS LOS FONDOS FIDUCIARIOS ATOC (Albañiles y Trabajadores de Oficio Confederados) #3

Sección 1. FONDOS FIDUCIARIOS

A. Se exigirá a todos los empleadores a presentar a los Fideicomisos, de forma provista por los Fideicomisos, un formulario de reporte de contribución de cada y todo mes calendario, firmado por el empleador, sin tener en cuenta si ese empleador tuvo algún empleado para ese mes en particular, junto con el pago de los beneficios complementarios así informados. El informe debe ser entregado a los fideicomisos antes de los quince (15) días del mes calendario siguiendo al mes, dichas horas que fueron trabajadas. El Formulario de Informe de Contribución abarcará la información descrita en el párrafo C de esta sección 1.

B. El Sindicato y/o cada Fideicomiso tendrá derecho y podrá presentar una acción legal para forzar la producción de los reportes mensuales, para obligar la producción de registros de nóminas de pago y otros registros relevantes para auditar, y para la cobranza de cualquier y todos los salarios, contribuciones de beneficios complementarios y daños liquidados debidos y pertenecientes al empleador, y subsecuentemente pueda establecer o comprometer dicha acción legal. En el caso de que los Fideicomisos necesiten obtener asesoría legal para cualquiera de estas razones, los Fideicomisos deberán, además de recuperar los pagos de todos los montos debidos y la tasa legal de intereses de ahí en más, también podrán recuperar del empleador los costos y honorarios razonables de sus abogados, ya sea si se iniciara o no la causa. Cada Fideicomiso y el Sindicato podrán instituir procedimientos legales descritos en la primera oración de esta Sección 1 (B), incluyendo la presentación de un litigio, sin que antes, el tema en cuestión, haya sido escuchado o determinado por la Comisión Conjunta.

C. Cada contribución mensual a los Fideicomisos deberá ser hecha inmediatamente y vencerá a los o antes de los quince (15) días del mes calendario, después del mes de dichas horas trabajadas. Si no fuere pagada en su totalidad a los quince (15) días del mes, la contribución se encontrará en mora y sujeta a daños liquidados. Cada empleador, además preparará un informe mensual que incluya a cada empleado que desempeñe un trabajo sujeto a este Convenio estableciendo la siguiente información: Nombre de cada empleado, número de seguro social de cada empleado, número de horas trabajadas por cada empleado en su ubicación geográfica apropiada, ya sea que el empleado sea un aprendiz o un oficial, y la cantidad en bruto de los beneficios complementarios pagaderos. Será responsabilidad del empleador asegurarse de que la contribución mensual y el informe de reporte sean sellados por el correo a o antes de los quince (15) días del mes. Si dicho sobre que contenga la contribución mensual y el informe de reporte se encuentra sellado después de los quince (15) días del mes, dichos informes de reporte y contribución serán considerados en mora, y el empleador estará en incumplimiento con este Convenio y se deberán tasar los daños liquidados. La Asociación y el Sindicato reconocen y admiten que el pago regular e inmediato de las contribuciones e informes de reporte por parte del empleador es esencial para el mantenimiento de los Fideicomisos, y que sería extremadamente difícil, sino imposible, enmendar el daño y costo real a los Fideicomisos, lo que resultaría de una falla por parte de un empleador a que pague dichas contribuciones mensuales y provea formularios de contribución dentro del tiempo provisto. Por lo tanto, la suma de daños a los Fideicomisos, resultantes de cualquier dicha falla, se presumirá de ser la suma de cien dólares (\$100,00) o el diez por ciento de todas las contribuciones debidas, cualesquiera de los montos sea el mayor. Si la mora persiste durante treinta (30) días, la carga será del veinte por ciento (20%) de la suma debida. Dicho monto deberá ser vencido y pagadero a los Fideicomisos por el empleador en mora, en calidad de daños liquidados y no como una pena, y pagadera en el lugar donde se paga la contribución en el día inmediatamente siguiente de la fecha en que la contribución se convierta en mora. Además de dichos daños liquidados, el empleador moroso deberá también, ser responsable del interés, calculado a un 10% por año, sobre la suma de los pagos morosos de los beneficios complementarios.

D. Ningún empleador que sea moroso en las contribuciones obligatorias bajo este Convenio tendrá el derecho a emplear, continuar empleando, o requerir el despido de empleados bajo este Convenio.

E. Los Fiduciarios de cada Fideicomiso tendrán la autoridad de exigirle a cualquier empleador, empleado, Sindicato o Asociación signataria o cubierta por este Convenio, a que les sometan cualquier información, datos, reportes o documentos razonablemente importantes con el propósito de administrar el Fideicomiso. Sobre un pedido de un Fideicomiso, cada empleador aquí signatario, deberá permitir que un auditor, seleccionado por los Fideicomisos, ingrese a las premisas de dicho empleador a una hora u horas razonables y examinen los registros de nóminas de pago, los Reportes de Contribución Trimestral Federales y Estatales y todos otros registros relevantes a dicha auditoria. Bajo el pedido de los Fiduciarios, cada empleado cubierto por este Convenio permitirá que un auditor, seleccionado por el Fideicomiso, examine las Declaraciones de los Ingresos Federales y Estatales, los W-2 y otros documentos razonablemente relevantes a dicho propósito, para determinar si el empleador o empleadores de dicho empleado han realizado el pago completo y entero de las contribuciones requeridas por este Convenio. En el caso que, como resultado de dicha examinación, se determine que un empleador no ha hecho el pago completo y entero de las contribuciones exigidas por este Convenio, entonces dicho empleador, además de pagar inmediatamente todos los montos vencidos y debidos, deberá de forma inmediata pagar todos los costos derivados de dicha examinación además de algún otro pago requerido por este Convenio. Las Asociaciones, el Sindicato y los empleadores acuerdan que harán su mejor esfuerzo para asegurar el cumplimiento de cualquier pedido razonable, realizado por cualquier Fiduciario o el Sindicato, a cerca de cualquier información, datos, reportes o documentos descritos en este párrafo.

F. Los Convenios Recíprocos permiten el pago de ciertas contribuciones de beneficios complementarios al área de residencia de cualquier empleado que esté temporariamente trabajando en esta jurisdicción. Los pagos de reciprocidad serán hechos de acuerdo a dichos Convenios Recíprocos que son acordados por los Fiduciarios de cada Fideicomiso. Donde se registren los Convenios Recíprocos relacionados a cualquier Fideicomiso mencionado en este Convenio, los Fiduciarios de dicho Fideicomiso están autorizados a pagar o cobrar de los fondos fiduciarios asociados con otros sindicatos

locales de acuerdo al Convenio Recíproco.

G. A excepción del Fondo de Industria de Albañilería, y Depósitos de Ordenes de Pago, si algunos de los fondos anteriores fueron desestimados por cualquier motivo, las contribuciones a dichos Fondo o Fondos desestimados deberán ser agregadas a la tarifa salarial.

ARTICULO XIV ORDEN DE PAGO

Sección 1. ÓRDENES DE PAGO

- A. Con el propósito de asegurar el pago de (1) salarios, (2) liquidación de daños o (3) contribuciones de los empleadores, algunas otras obligaciones financieras del empleador, bajo este Convenio, cada y todo empleador obtendrá una orden con la suma de diez mil dólares (\$10.000,00). Se exigirá una auditoria de libramiento de todos los contratantes.
- B. Si se hace uso de una compañía de fianzas para cumplir con esta garantía, dicha compañía debe ser aceptada por los Síndicos.
- C. Un empleador podrá depositar una orden de pago de diez mil dólares (\$10.000,00) a favor de la mencionada obligación. Los miembros de cualquiera de las dos Asociaciones cuyos nombres aparezcan en la lista en vigencia de Garantía de Orden de Pago proporcionada al Sindicato y al Administrador, podrán ser cubiertos por la Garantía Global de Orden de Pago. Esta lista deberá ser proporcionada al Sindicato y la Administración en una base periódica, y se deberá agregar o borrar empleadores de dichas listas desde el primer día de cada mes mientras dure este Convenio. Las Asociaciones acuerdan que serán responsables de las deudas y moras contraídas de su miembro/ empleador encubierto desde la fecha en que dicho empleador está cubierto por la Garantía Global de Orden de Pago hasta el tiempo en que dicho empleador sea borrado de la cobertura, por la suma máxima agregada de diez mil dólares (\$10.000,00) por empleador cubierto.
- D. Un empleador, cuya contribución extrasalarial total estimada sea menor a mil dólares (\$1.000,00) por mes, podrá depositar la suma de mil dólares (\$1.000,00) en cheque o en efectivo en el día en vigencia de este Convenio o en la fecha que el empleador se haga signatario de este Convenio. El empleador pagará a los Fondos Fiduciarios de Salud y Bienestar para el Fondo de Orden de Pago, junto a las otras contribuciones exigidas por este Convenio, la contribución aplicable para cada hora trabajada por cada empleado cubierto por este Convenio hasta dicho tiempo que la orden de pago aplicable haya sido depositada. Cuando la orden de pago aplicable se haya pagado en su totalidad, no se exigirán más pagos para el depósito de orden de pago. La contribución de orden de pago por hora requerida será de tres dólares (\$3,00) por hora.
- E. Cualquier interés u otro incremento devengado por los depósitos de orden de pago serán utilizados por el Fondo Fiduciario de Salud y Bienestar, para pagar los costos de administración del Fondo de Orden de Pago y el costo de actuación de la agencia de cobros de las contribuciones complementarias. Bajo ninguna circunstancia, un empleador podrá recibir ninguno de los incrementos de intereses devengados por el depósito de orden de pago. El dinero no reclamado en el Fondo de orden de pago por el término de seis (6) años, será revertido al Fondo y utilizado para costear gastos.
- F. Los empleadores activos que abandonen esta jurisdicción, o se retiren del negocio, se le podrá conceder, bajo solicitud a la Junta de Fiduciarios, la condición de inactivos y eliminados del listado de correo mensual. Una condición que se exige para la condición de inactivos es que el empleador notifique al Sindicato si este vuelve a la condición activa en esta jurisdicción.
- G. Si un empleador en condición inactiva no notifica al Sindicato dentro de un (1) día luego de

comenzado el trabajo en esta jurisdicción, este será responsable de la liquidación de daños a un porcentaje de veinte (\$20,00) dólares por mes o el diez por ciento (10%) de todas las contribuciones debidas durante su primer mes de trabajo, cual fuere el mayor, por cada mes desde la fecha que se otorgó la condición inactiva hasta la fecha en que se entregue la notificación.

- H. Al regresar a la condición activa, de una condición inactiva, el empleador acuerda además, volver a llenar su depósito en efectivo en el Fondo de Orden de Pago, para igualar el balance en el Fondo al momento que fuere otorgado la condición de inactivo. En el caso de que un empleador cubierto bajo la orden de pago de la Asociación y que en una fecha tardía sea borrado de la cobertura, dicho empleador deberá depositar inmediatamente los diez mil dólares (\$10.000,00) completos volviéndose responsable del requerimiento de contribución de orden de pago. También será aceptable, Una garantía de cumplimiento de obligaciones contractuales por diez mil dólares (\$10.000,00) de una compañía de fianzas aprobada.
- I. En el caso de que un empleador no sea localizado en esta jurisdicción y comience a trabajar en un proyecto cubierto por este Convenio, el cual será probable, en la opinión de los Fiduciarios, que sea completado antes de que el reporte de contribución del Fondo Destinado sea requerido para ser archivado, o (2) un empleador no pague las contribuciones del Fondo Destinado cuando deba, o (3) las contribuciones del Fondo Destinado impagas de un empleador excedan la garantía que haya sido asentada de conformidad a este Convenio, los Fiduciarios, en su discreción, podrán requerir a dicho empleador que provea a los Fideicomisos una compañía de fianzas en la suma de veinticinco mil dólares (\$25.000,00) para garantizar el pago de las contribuciones, daños liquidados, y cargas por mora bajo este Convenio, además de la obligación más arriba descrita. Como una alternativa a la compañía de fianzas arriba descrita, los Fiduciarios podrán requerir de los empleadores descritos en (1), (2), o (3) arriba, que registren reportes de contribución y contribuciones de pagos semanales luego de cinco (5) días de ser notificados los empleadores por los Fideicomisos del Fondo de Salud y Bienestar.

ARTICULO XV COMISIÓN CONJUNTA DE AGRAVIO Y ARBITRAJE

Sección 1.

- A. Se acuerda mutuamente que durante el término de este Convenio, el Sindicato no iniciará, autorizará o condenará cualquier huelga, trabajo a reglamento, o cese de tareas que envuelvan algunas disputas, quejas o agravios que surjan dentro o fuera de los términos y condiciones de este Convenio; tampoco ningún empleador se verá envuelto en ningún paro patronal o cese de tareas. Sin embargo, no apoyando nada de lo que dice en la precedente oración, sino por el contrario, no será una violación a este Convenio que los trabajadores, sin ningún recurso para los procedimientos de agravio y arbitraje desarrollados en este Artículo, se comprometan en un cese de actividades, huelga o una negativa concertada a trabajar para cualquier empleador que no pague los salarios y beneficios estipulados en este Convenio o en cualquier otro convenio con el Sindicato, o cualquier nómina de impuestos, luego de 48 horas de notificación escrita del Sindicato de que el empleador está en falta. Además, no apoyando nada de lo que dice en la primera oración de este párrafo 1 (A), sino por el contrario, no será una violación a este Convenio que los empleados se adhieran a un cese de actividades, huelga o negativa concertada a trabajar para cualquier empleador que no acepte ninguna sentencia, fallo o decisión emitido de acuerdo con el proceso de agravio y arbitraje expuesto en este Artículo.
- B. Por la presente, queda establecida una Comisión Conjunta que consistirá de cuatro (4) miembros, dos (2) seleccionados por el Sindicato y dos seleccionados por la Northern California Masonry Contractors Association. La Comisión Conjunta deberá reunirse cuando esta lo decida; sin embargo, deberá reunirse dentro de los dos (2) días luego de que haya una notificación escrita de cualquier parte, a los cuatro (4) miembros de la Comisión Conjunta. La Comisión Conjunta exigirá dos (2) representantes de la NCMCA y dos (2) representantes del Sindicato

presentes para que haya quórum para conducir la negociación. Todas las acciones de la Comisión Conjunta exigirán la aprobación de la mayoría de la Comisión Conjunta. Los miembros de la Comisión Conjunta seleccionarán a uno de sus miembros para Presidente y a uno de sus miembros para Secretario. Sin embargo, cuando el Presidente sea seleccionado de entre los representantes del Sindicato, el Secretario será seleccionado de los representantes del NCMCA y viceversa. La Comisión Conjunta podrá extender los límites de tiempo establecidos en los párrafos B y D de este Artículo.

- C. La Comisión Conjunta tendrá la autoridad de escuchar y determinar todos los agravios y disputas que surjan bajo los términos de este Convenio. La Comisión Conjunta no tendrá el poder de arreglar, cambiar, o agregar a este Convenio. La Comisión Conjunta tendrá el poder de asesorar daños, exigir el cumplimiento de todas las disposiciones de este Convenio, ordenar la cesación de prácticas en conflicto con este Convenio, recomendar a los Fiduciarios del Fondo de Salud y Bienestar un asesoramiento en contra del depósito de orden de pago proporcionado por un empleador y otorgar otra solución para efectuar este Convenio.

- D. Las decisiones tomadas por la Comisión Conjunta deberán ser entregadas dentro de un (1) día después de que el problema sea escuchado por la Comisión Conjunta. En el caso de que la Comisión Conjunta no consiga llegar a una solución, o no pueda actuar dentro del tiempo arriba establecido, se seleccionará un miembro imparcial de mutuo acuerdo. Sin embargo, si no se llegara a un acuerdo, dicho miembro imparcial seleccionado deberá ser seleccionado bajo las disposiciones estipuladas por la Asociación Americana de Arbitraje y el costo de dicho arbitraje deberá ser igualmente soportado por todas las partes involucradas en el tema ante el árbitro. Todas las decisiones de la Comisión Conjunta o decisión de un miembro imparcial, en el caso de arbitraje, serán definitivas y obligatorias para el Sindicato, los empleadores y todas las personas obligadas o signatarias a este Convenio.

- E. El Sindicato, la Asociación, o el empleador afectado deberá presentar a la Comisión Conjunta todos los hechos referentes a una posible violación a este Convenio dentro de los cuarenta (40) días laborables del evento o eventos que hicieran surgir la supuesta violación. Todos los cargos deben ser presentados por escrito e incluidos con una notificación de una reunión con la Comisión Conjunta para todos los miembros de la Comisión Conjunta. Todas las supuestas violaciones a este Convenio, hechas por cualquiera abarcado por este Convenio, deberán ser presentadas a la Comisión Conjunta para ser determinadas antes de que cualquier acción o acciones sean tomadas por el Sindicato, a excepción de las siguientes causas:
 - a. Falta de pago de salarios
 - b. Entrega de un cheque incobrable
 - c. Mora en las contribuciones requeridas por este Convenio
 - d. Falta de cumplimiento con los requerimientos de orden de pago de este Convenio

- F. Cualquiera que esté cubierto por este Convenio y sea acusado de violación a este Convenio, se le deberá entregar una copia de las supuestas violaciones al momento en que la persona sea notificada a presentarse ante la Comisión Conjunta para responder a dichos cargos. Dicha notificación deberá ser entregada por lo menos con dos (2) días de anticipación a dicha reunión de la Comisión Conjunta y deberá ser enviada por correo certificado con requerimiento de recibo de retorno, y dicha notificación de la reunión deberá informar la hora y lugar de la reunión de la Comisión Conjunta. Luego de que la Comisión Conjunta haya escuchado el testimonio del acusado y haya dado una oportunidad al acusado para presentarse ante la Comisión Conjunta o respondido las presuntas violaciones por escrito, la Comisión Conjunta deberá tomar una determinación con respecto a la disputa. Si la Comisión Conjunta determina que el acusado ha violado el Convenio, la Comisión Conjunta podrá gravar los daños contra el infractor. La suma de daños gravados será determinada por la Comisión Conjunta de acuerdo con los daños sufridos por la industria de albañilería a través de las acciones del infractor y la seriedad de la infracción.

Los daños gravados cobrados deberán ser depositados en el Fondo de Orden de Pago administrado por el Fondo Fiduciario de Salud y Bienestar.

- G. Cualquier agravio o disputa que involucren a este Convenio, será referido por el Sindicato al Empleador involucrado. En el caso de que estas partes no puedan componer este problema, el Sindicato deberá presentar dicha disputa a la Comisión Conjunta de acuerdo a la sección F anteriormente presentada.
- H. No se considerará una infracción a este Convenio, que el Sindicato se rehúse a presentar un hombre para cualquier trabajo o que retire a sus miembros de cualquier trabajo, de algún empleador al que se le haya encontrado en quebranto a este Convenio por la Comisión Conjunta o el árbitro imparcial, y que el empleador rehúse cumplir con la decisión de la Comisión Conjunta o del árbitro imparcial.
- I. En el caso de cualquier agravio donde una de las partes requiera los libros de registros, y que según la opinión de la Comisión Conjunta, la producción de dichos libros y registros serían considerados de ayuda para la disposición del agravio, dichos libros y registros deberán ser traídos a la reunión de la Comisión Conjunta. Este pedido debe ser hecho por escrito y dichos libros y registros deberán estar a disposición para ser inspeccionados y leídos cuidadosamente por las partes.

ARTÍCULO XVI SUBCONTRATACIÓN

Sección 1. Todos los empleadores signatarios al Convenio convienen y acuerdan que notificarán a los subcontratantes que desarrollen el tipo de trabajo para el cual este Convenio se aplica, de los términos y condiciones impuestos por este Convenio, y deberán requerir que dichos subcontratantes cumplan con este Convenio. Dichos subcontratantes estarán obligados a los términos y condiciones de este Convenio incluyendo, pero no limitados a, el pago de todos los salarios y beneficios complementarios estipulados en el Artículo VIII de este Convenio.

Todo trabajo cubierto por este Convenio, ya sea desempeñado por miembros de la Asociación, o por empleadores signatarios que no son miembros de la Asociación, o por cualquier persona, firma, asociación, corporación, empresa conjunta u otra entidad, fuere o no empleador signatario a este Convenio, para o en nombre de cualquier empleador signatario o bajo subcontrato con, o en sociedad con, o bajo cualquier otro arreglo con un empleador signatario, deberá ser regido por los términos y condiciones de este Convenio. Un empleador signatario será responsable del pago de todos los salarios y beneficios complementarios por todo trabajo cubierto por este Convenio, desempeñado por el empleado de cualquier persona, firma, asociación, corporación, empresa conjunta u otra entidad, incluyendo las horas trabajadas por un único propietario, bajo subcontrato con, o asociado con, o bajo cualquier otro arreglo con dicho empleador signatario, como si dicho trabajo hubiese sido desarrollado por un empleado del empleador signatario. Por ejemplo, si un empleador signatario subcontratara a un único propietario, el empleador signatario será responsable del pago de todos los beneficios complementarios, incluyendo, pero no limitado a, jubilación, salud y bienestar, vacaciones y administración del Sindicato, por todas las horas trabajadas por el único propietario, donde dicho trabajo sea dentro de la jurisdicción laboral del Sindicato.

Sección 2. Todos los cargos de violación a este Artículo deberán ser considerados como una disputa y deberán ser procesados de acuerdo a las provisiones de este Convenio bajo el Artículo XV.

ARTÍCULO XVII

ENCARGADOS, CRÓNICA DE PAGO, REGLAS DE TRABAJO Y SEGURIDAD

Sección 1. El Sindicato seleccionará un encargado de trabajo de entre los empleados en todos los trabajos para representar al Sindicato, quien no deberá ser eximido del cumplimiento de sus tareas. Todas las disputas entre el empleador y los empleados deberán ser primero emprendidas con el encargado del trabajo, quien notificará al Administrador de Negocios si la disputa no es inmediatamente resuelta.

El encargado determinará que todos los empleados sean habilidosos de oficio. El estará atento a que se cumplan todos los términos de este Convenio. El estará atento a que se cumplan con las regulaciones del Código Estatal en relación a la seguridad y andamios. Si el encargado fuera despedido por atender sus obligaciones o llamar la atención del capataz por alguna violación al Convenio, este deberá ser inmediatamente reincorporado o los empleados deberán renunciar al trabajo, pendiente a una reunión de la Comisión Conjunta.

Sección 2. Un trabajador pedido a reportarse y reportándose a trabajar, en el horario regular de entrada y para el cual no se le provee trabajo, recibirá el pago de dos (2) horas en el momento de pago, o dos (2) horas al doble del precio por hora, si el día de trabajo fuese un sábado, un domingo, o un feriado, así también como el pago de los gastos debidos para el día, si ningún pago de gastos fuera debido para ese trabajo, por reportarse a menos que haya sido notificado antes de la finalización del turno precedente a que no se reportara, excepto cuando (a) el empleado sea prevenido de trabajar por razones más allá del control del empleador, incluyendo, pero no limitado a, ciertos factores como las inclemencias del tiempo, o desperfectos que causen la discontinuidad de la unidad mayor del proyecto, y (b) los empleados no sean requeridos o pedidos a que permanezcan en el proyecto por el empleador o su agente. Si un empleado se reporta al trabajo y es puesto a trabajar, recibirá el pago de tres horas y media (3-1/2) si trabaja cualquier porción del día laboral, y recibirá el pago de un día completo si trabaja más de tres horas y media (3-1/2). Estas garantías serán aplicables en el caso de una suspensión por parte del empleador antes de que el empleado haya completado su día completo de trabajo.

Sección 3. A los empleados se les pagará por el tiempo que utilicen cargando y descargando camiones. A los empleados se les deberá pagar por ir de un trabajo a otro durante las horas de trabajo y estos no deberán utilizar el período de almuerzo para realizar dicha transferencia de trabajo.

Sección 4. A los empleados no se les requerirá trabajar más de cinco (5) horas consecutivamente sin un descanso para almorzar de media (1/2) hora. Se tomará un período de descanso de diez (10) minutos por la mañana, pero el empleado no dejará el lugar inmediato donde se esté desarrollando el trabajo incluyendo los andamios. Cuando se trabaje ocho (8) horas diarias, el período de descanso de diez (10) minutos podrá ser tomado a la tarde bajo las mismas condiciones.

Sección 5. El empleador deberá proveer contenedores de agua fría y agua potable para beber, y vasos individuales.

Sección 6. El empleador deberá proporcionar, en el lugar de trabajo, todo el equipamiento necesario que no sea considerado herramientas de oficio del personal. Las herramientas de oficio están definidas en el Artículo IV, Sección 2, de este Convenio.

Sección 7. El empleador no basará el pago u otra compensación en una suma predeterminada de trabajo o producción de los empleados; y el Sindicato no deberá favorecer ninguna limitación de la productividad de la fuerza de trabajo del empleador.

Sección 8. El empleador tendrá el derecho de requerirle a un empleado que se someta a un examen de drogas a cargo del empleador (1) si un primer contratante o dueño de un proyecto así lo requiere, o (2) si el empleado es un recién contratado. Si un empleador le requiere a un "recién contratado" que se haga un examen de drogas, esta deberá ser hecha dentro de los primeros 7 días calendario de empleado. Un recién contratado sería aquel individuo que no haya trabajado para la firma en los pasados 30 días. Las personas cubiertas por este Convenio deberán ser compensadas por el tiempo requerido para completar los exámenes físicos o de droga pedidos por el empleador. La negativa para hacerse los exámenes podría resultar en despido.

Sección 9. El empleador deberá suplir escaleras para todos los andamios construidos arriba de los cinco (5) pies de altura. Las escaleras y los andamios deberán cumplir con todas la regulaciones de OSHA.

Sección 10. Si a los trabajadores de oficio se les requiriera trabajar en un lugar expuesto a la caída de objetos, se les deberá proveer un protector adecuado para la cabeza. Dicho protector deberá ser de Madera terciada de un mínimo de 5/8". Cuando los trabajadores de oficio estén trabajando en las paredes de, o en, el pozo de un elevador, escotillón, pozo de escalera, deberá haber una protección de no más de un (1) piso debajo de ellos todo el tiempo.

Sección 11. Cuando un empleado notifique al empleador con la intención de abandonar su trabajo, y ha devuelto todo el equipamiento y distintivo al empleador, el empleador debe pagarle al empleado sus salarios completos con no más de setenta y dos (72) horas luego de recibir dicha notificación; luego el tiempo de espera a la proporción regular por hora, que no excedan las ocho (8) horas en un período de veinticuatro (24) horas, serán cargadas hasta que sean pagas.

Sección 12. Cualquier trabajador de oficio que no reciba todo el dinero que se le debe al momento del despido, tendrá derecho al pago de dos (2) horas.

Sección 13. No más de dos socios o dos oficiales de la corporación trabajarán con las herramientas de oficio del personal en ningún caso. La violación a esta cláusula será referida a la Comisión Conjunta del Sindicato y a la Comisión de Administración.

Los socios o únicos propietarios que trabajen con las herramientas de oficio del personal deberán pagar todos los beneficios complementarios que, de otra forma serían pagaderos bajo contrato excepto las contribuciones de pensión, y por opción propia, las contribuciones de salud y bienestar. Los empleados de corporaciones que también son oficiales o accionistas de dicha corporación que trabajan con las herramientas de oficio del personal, deberán pagar todos los beneficios complementarios sobre ellos mismos lo que sería aplicable a empleados regulares bajo este Convenio.

Sección 14. No habrá trabajo a destajo o un intento de establecer una cierta cantidad de trabajo a ser realizado por una cierta unidad de trabajo, pero todos los empleados cumplirán diligentemente con ellos mismos para un desempeño eficiente de su trabajo.

Sección 15. Todos los trabajadores de oficio serán requeridos a usar cascos y anteojos de seguridad si son provistos por el empleador. Donde sea requerido por la ley, al empleador se le requerirá proveer los cascos y anteojos de seguridad para el uso de los empleados. A los trabajadores de oficio se les requerirá adherir a todas las políticas y reglas de seguridad de la compañía y a las reglas del OSHA. Las violaciones a dichas reglas resultarán en una terminación.

Sección 16. El empleador debe someterse a todas las regulaciones Estatales y Federales del OSHA.

ARTICULO XVIII PROVISIÓN DE NO HUELGA Y NO PARO PATRONAL

Sección 1. Se entiende y mutuamente acuerda que no habrá huelgas, trabajo a reglamento, cese de tareas o paros patronales por una disputa concerniente a este Convenio durante su término hasta que los procedimientos de agravio descritos en el Artículo XV de este Convenio hayan sido agotados, y luego sólo en el caso de que una parte evite o rehúse cumplir la decisión final bajo el Artículo XV de este Convenio. Este Artículo no se aplica a aquellos casos donde un empleador evite o rehuse hacer, en su totalidad o en una parte, los pagos requeridos bajo este Convenio incluyendo el pago por hora, las contribuciones de los beneficios complementarios, u otros pagos que han sido establecidos bajo este Convenio.

Sección 2. No se le considerará una violación a este Convenio a aquel trabajador que respete una línea de huelga primaria, avalada, establecida y sancionada por el Concejo local de Trabajos de Construcción con jurisdicción en el área donde se está haciendo la huelga.

ARTICULO XIX
RENUNCIA A LOS BENEFICIOS Y RENUNCIA AL CONVENIO

Sección 1. A ningún empleado se le permitirá renunciar a ninguno de los beneficios complementarios requeridos por este Convenio y en el caso de que el empleador le pagara algunas o todas las contribuciones complementarias directamente al empleado, dicho empleador no será excusado de pagar tales beneficios complementarios a los Fondos Fiduciarios apropiados, requeridos por este Convenio. Ningún impedimento, renuncia o consentimiento de empleo bajo otras condiciones que las especificadas en este Convenio podrán ser aprobadas por ninguna parte.

Sección 2. Ningún agente de negocios o encargado posee la autoridad de alterar o corregir ninguna de las provisiones de este Convenio o de sancionar una violación a este Convenio. Ningún agente de negocios u oficial de este Sindicato posee la autoridad de permitir oralmente: una violación a este Convenio o renunciar a ninguno de los beneficios aquí dentro contenidos. Cualquier dicha renuncia debe ser por escrito y de conformidad a la autorización y poderes de dicho oficial, excepto en emergencias, y en dicho caso, el Sindicato buscará una confirmación escrita de cualquier enunciado oral por parte de un oficial o agente de negocios, por escrito y correo registrado, del empleador dentro de los siete (7) días.

ARTICULO XX
HORAS DE TRABAJO- DEVOLUCIÓN DE DÍA- TURNO DE TRABAJO- FERIADOS

Sección 1. Un día normal de trabajo consistirá de ocho (8) horas por día. Una semana normal de trabajo consistirá de cinco (5) días normales haciendo un total de cuarenta (40) horas por semana. A opción del empleador, el día normal de trabajo podrá ser reducido a siete (7) horas por día. El período de almuerzo consistirá de treinta (30) minutos comenzando en no más de cinco (5) horas luego de la hora normal de iniciación.

Sección 2. En el caso de que un grupo trabajando en un proyecto sea prevenido de trabajar en un día normal de trabajo debido al clima, a ese grupo se le permitirá trabajar el siguiente sábado con la tarifa de tiempo normal voluntariamente luego de notificar al Sindicato. En el caso de que ninguno de los empleados que trabajen el sábado exceda las cuarenta (40) horas de empleo, todas las horas trabajadas de más de cuarenta (40) horas deberán ser pagadas a razón de una y media de la tarifa salarial normal.

Sección 3. TURNO DE TRABAJO: Las primeras ocho (8) horas trabajadas en cualquier turno constituirán un día de trabajo. Cada turno deberá incluir treinta (30) minutos para el almuerzo. La tarifa de salarios para los empleados será como se establece en el Apéndice A y B de este Convenio.

- A. Cuando se trabajen tres (3) turnos de ocho (8) horas por día, el turno mañana comenzará entre las 6:00 AM y 8:00 AM, según sea designado por el cliente, para evitar conflictos con otros gremios, y terminará entre las 2:00 PM y las 4:00 PM, (es decir, 8 horas luego de comenzado). El turno tarde comenzará entre las 2:00 PM y las 4:00 PM y terminará entre las 10:00 PM y la medianoche, según fuera determinado por el comienzo del turno mañana. El turno noche comenzará entre las 10:00 PM y la medianoche y terminará entre las 6:00 AM y las 8:00 AM, según fuera determinado por el comienzo del turno mañana.
- B. Cuando se trabajen dos (2) turnos de diez (10) horas por día, el turno mañana deberá comenzar entre las 6:00 AM y las 8:00 AM y terminar entre las 4:00 PM y las 6:00 PM. El turno tarde deberá comenzar entre las 4:00 PM y las 8:00 PM y terminar entre las 2:00 AM y las 6:00 AM. Las primeras ocho (8) horas en cualquiera de los turnos serán de tiempo reglamentario, y las últimas dos (2) horas a tiempo y medio del total del valor por hora salarial imponible o al doble del total del valor por hora salarial imponible según se encuentra especificado en el Artículo VIII, sección 5.
- C. Cuando se trabajen dos (2) turnos de doce (12) horas por día, las primeras diez (10) horas serán pagadas de acuerdo al Artículo VIII, Sección 5 mencionado arriba, y las últimas dos (2) horas serán pagadas al doble del total del valor por hora salarial imponible.

- D. Los turnos de trabajo de tiempo reglamentario comenzarán el domingo a la medianoche y terminarán el viernes a la medianoche. Todo trabajo desde el viernes a la medianoche hasta el sábado a la medianoche deberá ser pagado a razón de tiempo y medio del total del valor por hora salarial imponible. Todo trabajo desde el sábado a la medianoche hasta el domingo a la medianoche, o en feriados, deberá ser pagado a razón del doble del total de la hora salarial imponible.
- E. TURNOS DIFERENCIALES: El turno mañana deberá recibir el total del valor por hora salarial imponible; el turno tarde deberá recibir el 15% sobre el total del valor por hora salarial imponible, y el turno noche deberá recibir el 20% sobre el total del valor por hora salarial imponible.
- F. A todos los turnos menores a doce (12) horas se les proveerá un descanso de almuerzo de treinta (30) minutos. Para los turnos tarde y noche solamente, el descanso de almuerzo será a costas del empleador. A todos los empleados se les deberá permitir diez (10) minutos para asearse antes de terminar la hora de trabajo.
- G. En ningún caso un empleado deberá trabajar más de un turno, en ningún día calendario, y cada turno deberá tener su propio capataz, según sea requerido.
- H. El empleador deberá proveer una comida, si es práctico, o media (1/2) hora de pago por cualquier hora extra "sin programar" sobre nueve horas y media (9½). El tiempo para esta comida será provista por el empleador.
- I. Cuando a un empleado se le requiera trabajar doce (12) horas, el empleador proveerá dos descansos de almuerzo de treinta minutos en el tiempo del Empleador.
- J. Para conocer las condiciones y programaciones requeridas para ciertos proyectos, se podrán establecer varios horarios para comenzar y terminar. Se pagará una y media de la tarifa salarial por hora extra, por todas las horas trabajadas en exceso a las ocho (8) horas en un período de veinticuatro (24) horas.
- K. En todos los proyectos donde se implemente un turno tarde o turno noche de trabajo por menos de una (1) semana calendario, el porcentaje de pago deberá ser de 1 vez y ½ el total del valor por hora imponible.

Sección 4. FERIADOS. Se cumplirán los siguientes feriados: Año Nuevo, Día del Presidente, el Cumpleaños de Martin Luther King, Memorial Day (día en que se recuerdan a los soldados muertos en campaña), Día de la Independencia, Día del Trabajador, Día de Gracias, el día después del Día de Gracias, y Navidad. Se pagará todo trabajo realizado en los feriados arriba mencionados a razón de tiempo doble. Si un feriado cayera en un día sábado, el viernes inmediato anterior deberá ser interpretado como un feriado. Si un feriado cayera en un día domingo, se cumplirá el lunes inmediato siguiente.

ARTICULO XXI VIAJE Y VIÁTICOS

Con el propósito de determinar las asignaciones a empleados por tiempo de viaje, millaje y viáticos, el millaje deberá ser medido desde la Municipalidad o centro de la ciudad donde el empleador posee su asiento principal de los negocios o la residencia de los empleados, cual fuere el más cercano al lugar de trabajo. Distancia que será determinada por la Asociación Automovilística del Estado de California, sin tener en cuenta la distancia verdaderamente recorrida por el empleado.

El asiento principal de los negocios de un Empleador individual es la ciudad o pueblo reconocido como tal por la División de Licencia de Contratantes del Estado de California. Un negocio debe ser un lugar de negocios de buena fe, que sea permanente. Las oficinas temporarias u otros lugares de negocios establecidos en o cerca de un lugar de trabajo luego de la fecha de apertura de una licitación no serán reconocidas como asientos principales de los negocios para los propósitos de este Artículo.

Cualquier empleador individual que no tenga un asiento principal de los negocios dentro del área cubierta por este Convenio, deberá utilizar, para el propósito de este Artículo, la residencia del empleado en lugar del asiento principal de negocios del empleador.

Viaje:

Menos de 45 millas Zona Libre

46-55 millas \$15,00 por día

56-65 millas \$18,00 por día

66-70 millas \$21,00 por día

71-80 millas \$24,00 por día

Más de 80 millas viáticos

Viáticos

- A. En todos los trabajos más lejos de las 80 millas de la Municipalidad o del centro de la ciudad, donde el Empleador posee su lugar principal de negocios o la residencia del empleado, cual fuere el más cercano al lugar de trabajo, el empleado deberá recibir viáticos de setenta y cinco (\$75,00) dólares por día, para cinco días por semana.
- B. Para determinar el número de días de viáticos, se deberán incluir los feriados, cuando se le requiera al empleado a que se presente, y de hecho se presente para trabajar el último día laboral antes del feriado y al siguiente día laboral luego del feriado.
- C. En todos los trabajos más allá de las 100 millas de la Municipalidad en la Ciudad donde se ubica el negocio, el empleado recibirá una cuota de viáticos de setenta y cinco (\$75,00) dólares por día, para siete días por semana.
- D. Si un miembro viaja más allá de las 80 millas y no se queda durante toda la noche, ese miembro tendrá derecho a \$0,36 centavos por milla unilateral para cada día trabajado.

Todos los gastos de viaje y viáticos deberán ser reintegrados mientras que, por recibo y/o rendición de cuentas del empleado, no excedan los montos arriba estipulados. Los gastos de viaje y viáticos deberán ser pagados donde sean aplicables para cada día trabajado o parte de un día trabajado y no deberán ser prorrateados. Si un empleado marca tarjeta o comparte transporte, éste no tendrá derecho al pago de viaje. Ningún empleado podrá ser forzado o coaccionado a compartir transporte. Luego de que se hayan hecho las deducciones de la nómina regular de cheque, los pagos de gastos de viaje y viáticos podrán ser agregados a la nómina de cheque. También, se deberán registrar en el talón de la nómina de cheque, las horas trabajadas, día del mes, el mes, y el año, junto con el nombre del Empleador.

ARTICULO XXII PROVISIONES CONTRACTUALES Y DE SALVEDAD

Sección 1. Es la intención de las Partes, por la presente, cumplir con todos los estatutos y reglas y regulaciones Federales y Estatales aplicables, hechas de conformidad a eso. Si cualquier disposición de este Convenio fuera considerada inválida, por algún tribunal o agencia gubernamental con jurisdicción, o si se restringe el cumplimiento o aplicación de alguna provisión de este Convenio por dicho tribunal pendiente a una determinación final para su validez, entonces dicha provisión o provisiones deberán continuar en efecto sólo hasta el punto permitido, y todas las otras provisiones de este Convenio deberán permanecer en vigencia y efecto.

Sección 2. En el caso de que alguna provisión de este Convenio sea restringida, el Sindicato y el Contratante deberán entrar en negociaciones colectivas de trabajo inmediatas, con el propósito de llegar a un reemplazo mutuamente satisfactorio, incorporando la esencia de dicha provisión a un punto

admisible bajo la ley, para estar en efecto durante el período de invalidez o restricción.

**ARTICULO XXIII
EMPLEADORES VINCULADOS A ESTE CONVENIO**

Cualquier empleador que firme este Convenio en calidad de contratante, debe poseer una Licencia de Contratante, actual, del Estado de California que le permita, a dicho contratante, desarrollar trabajo mediante este Convenio. La excepción es un contratante que desempeñe un trabajo en un proyecto Federal, donde no se requiere de una Licencia Estatal.

APÉNDICE A

Efectivo la próxima fecha de nómina pero no más tarde del 17 de julio del 2003
hasta el 30 de junio del 2004

Programación de Tarifas de Salario y beneficios complementarios de 18 Áreas del Condado de la Bahía

<u>ÍTEMS DE COSTO SALARIAL Y</u> <u>EXTRASALARIAL</u>	Condado de San Francisco solamente	17 Condados del Area de la Bahía (excluyendo San Francisco)*
SALARIOS	\$28,99	\$28,58
VACACIONES	2,50	2,50
TASAS	<u>1,29</u>	<u>1,27</u>
TOTAL IMPONIBLE	\$32,78	\$32,35
SALUD y BIENESTAR	4,85	4,85
BENEFICIO DEFINIDO	2,50	2,25
CONTRIBUCION DEFINIDA	3,25	3,00
JUBILACION IU	,40	,40
FONDO DE INDUSTRIA	,10	,10
APRENDIZAJE (PROMO) IMI	<u>,35</u> <u>,05</u>	<u>,35</u> <u>,05</u>
PAQUETE TOTAL	\$44,28	\$43,35

*CONDADOS DE: ALAMEDA, CONTRA COSTA, DEL NORTE, HUMBOLDT, LAKE, MARIN, MENDOCINO, MONTEREY, NAPA, SAN BENITO, SAN MATEO, SANTA CLARA, SANTA CRUZ, SISKIYOU, SOLANO, SONOMA AND TRINITY.

San Francisco y los 17 Condados del Area de la Bahía:

Entra en vigencia el 1 de julio del 2004 \$1,50 aumento a ser asignado por el Sindicato

Entra en vigencia el 1 de julio del 2005 \$1,50 aumento a ser asignado por el Sindicato

POR FAVOR ADVERTIR: LA DEDUCCION DE VACACIONES Y TASAS ESTÁN INCLUIDAS EN LA TARIFA DE SALARIOS. ESTAS DEBEN SER DEDUCIDAS LUEGO DE QUE SE COMPUTEN LOS IMPUESTOS Y SEAN REMITIDOS AL ADMINISTRADOR CON LOS EXTRAS.

APÉNDICE B

TARIFAS VALLE PCC

Entra en vigencia la próxima fecha de nómina pero no más tarde que el 17 de julio del 2003
hasta el 30 de junio del 2004

	AREA DE LOS CONDADOS DE SACRAMENTO/ STOCKTON**	AREA DE CONDADOS FRESNO ***
SALARIOS	\$23,73	\$24,36
VACACIONES	1,50	1,50
TASAS	<u>1,06</u>	<u>1,09</u>
TOTAL IMPONIBLE	\$26,29	\$26,95
SALUD y BIENESTAR	4,85	4,85
BENEFICIO DEFINIDO	2,50	2,50
CONTRIBUCION DEFINIDA	1,40	1,40
PENSION IU	,40	,40
FONDO DE INDUSTRIA	,10	,10
APRENDIZAJE	<u>.35</u>	<u>.35</u>
PAQUETE TOTAL	\$35,89	\$36,55

** CONDADOS DE: ALPINE, AMADOR, BUTTE, CALAVARAS, COLUSA, EL DORADO, GLENN, LASSEN, MODAC, NEVADA, PLACER, PLUMAS, SACRAMENTO, SAN JOAQUIN, SHASTA, SIERRA, STANISLAUS, SUTTER, TEHEMA, TUOLUMNE YOLO Y YUBA.
Entra en vigencia el 1 de julio del 2004 \$2,33 aumento a ser asignado por el Sindicato
Entra en vigencia el 1 de julio del 2005 \$2,33 aumento a ser asignado por el Sindicato

*** CONDADOS DE: FRESNO, KINGS, MADERA, MARIPOSA AND MERCED.
Entra en vigencia el 1 de julio del 2004 \$2,00 aumento a ser asignado por el Sindicato
Entra en vigencia el 1 de julio del 2005 \$2,00 aumento a ser asignado por el Sindicato

POR FAVOR ADVERTIR: LA DEDUCCIÓN DE VACACIONES Y TASAS ESTAN INCLUIDAS EN LA TARIFA DE SALARIOS. ÉSTAS DEBEN SER DEDUCIDAS LUEGO DE QUE SE COMPUTEN LOS IMPUESTOS Y SEAN REMITIDOS AL ADMINISTRADOR CON LOS EXTRAS.