

# ABATEMENT AGREEMENT

Between

---

The International Association of Heat and Frost Insulators and  
Allied Workers Local 16

and the

Northern California Abatement  
Contractors Association



Effective July 1, 2020 through April 30, 2023

**Agreement between the Heat and Frost Insulators  
and Allied Workers Local 16**

and the

**Northern California Abatement  
Contractors Association**

This Agreement, made and entered into this 1<sup>st</sup> day of July, 2020 by and between the International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local Union 16, hereinafter referred to as the Union, and the Northern California Abatement Contractors Association, hereinafter referred to as the Association, for and on behalf of the Individual Abatement Contractors who are its members and have authorized it to represent them, and such other Individual Abatement Contractors as may become signatory to this Agreement or any counterpart thereof, which Individual Abatement Contractors are hereinafter referred to as Individual Employers.

The Abatement Industry Promotion Fund (Tax ID #94-3297310) will be doing business as (dba) Northern California Abatement Contractors Association (NCACA). Refer to Section 92, a.

# Table of Contents

ARTICLE	TITLE	PAGE
	Title Page	1
	Table of Contents	2
ARTICLE I	Recognition	3
ARTICLE II	Area Covered	3
ARTICLE III	Work Covered	4
ARTICLE IV	Hiring Procedures	5
ARTICLE V	General Work Rules	7
ARTICLE VI	Payment of Wages	10
ARTICLE VII	Provision of Gear	10
ARTICLE VIII	Safety	12
ARTICLE IX	Bonding of Employers and Worker's Compensation	12
ARTICLE X	Grievance Procedure	13
ARTICLE XI	Severability	13
ARTICLE XII	Favored Nation	13
ARTICLE XIII	Liability of Parties	14
ARTICLE XIV	Amendments	14
ARTICLE XV	Substance Abuse	14
ARTICLE XVI	Administrative Committee	16
ARTICLE XVII	Trust Funds	17
ARTICLE XVIII	Industry Promotion Fund	20
ARTICLE XIX	Individual Account Pension Plan	21
ARTICLE XX	Memorandum of Understanding	21
ARTICLE XXI	Wage Increases and Fringe Benefit Allocations	22
ARTICLE XXII	Term of Agreement	23
	Signature Page	23
APPENDIX A	NCACA Contractors	24

## ARTICLE I Recognition

1. It is mutually agreed, understood and acknowledged that the Heat and Frost Insulators & Allied Workers Local Union No. 16 is the sole and exclusive bargaining representative of all Employees covered by this Agreement. Upon the Union's request for recognition as majority representative, the Employer verified the evidence presented by the Union demonstrating that the Union represents an un-coerced majority of the Employer's Abatement employees. Based on this clear and unequivocal demonstration of majority support, the Employer recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining representative and acknowledges that the Union represents a majority of employees employed to perform bargaining unit work.
2. The Union recognizes the Employer as retaining full and exclusive authority for management of its operation and the right to direct its working force.
3. Nothing in this Agreement shall limit the Contractor in the exercise of its function of management, such as the right to direct the work force, hire, promote, transfer, discipline, suspend or discharge for cause, lay off employees for lack of work, and determine the number of employees on a project.
4. The Union's Business Representative shall have access to the project during working hours and shall notify an Employer's representative before contact with other employees. Upon request of the Union Representative the Company shall provide the names and social security numbers of all employees on the project on the same day as visited within a reasonable amount of time (2 hours). Any such job site visit shall not interrupt the job, and the Union Representative shall abide by all job site safety work rules.
5. Whenever the use of the masculine pronoun is used in this Labor Agreement it shall also be meant to include the feminine gender.
6. The Individual Employer shall have the exclusive right at all times to change, modify, or cease its operations, processes, or production in its discretion, and in the event of such changes, modifications or cessation of operations, process or production, the Individual Employer shall be the sole judge of all factors involved.
7. In case of conflict between the English and Spanish versions of this Agreement, the English version shall prevail.

## ARTICLE II Area Covered

8. This Agreement shall apply to the following Northern California and Northern Nevada counties. Northern 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, Mono, Napa, Nevada, Placer, Plumas, Sacramento, San Benito, San Francisco, San Joaquin, San Mateo, Santa Clara, Santa Cruz, Shasta, Sierra, Siskiyou, Solano, Sonoma, Stanislaus, Sutter, Tehama, Trinity, Tulare, Tuolumne, Yolo and Yuba. Northern Nevada: Carson, Churchill, Douglas, Humboldt, Lander, Lyon, Mineral, Pershing, Storey and Washoe.

9. In order to protect and preserve, for the employees covered by this Agreement, all asbestos abatement work heretofore performed by them, and in order to prevent any device or subterfuge to avoid the protection and preservation of such work, it is hereby agreed as follows:
- a. If and when an Individual Employer shall perform any on-site abatement work of the type covered by this Agreement in the geographical jurisdiction of the Local Union as specified in Section 8 of this Article, under its own name or under the name of another, as a corporation, company, partnership, or any other business entity, including a joint venture, wherein the Individual Employer, through its officers, directors, partners or stockholders exercise directly or indirectly management, control or ownership, the terms and conditions of this Agreement shall be applicable to all such work. This clause shall be applicable to job-site work as that term is used in the construction industry provision to Section 8(e) of the National Labor Relations Act and shall not apply to off-site work.
  - b. All charges of violations of this Section shall be considered as a dispute and shall be processed in accordance with the provisions of this Agreement covering the procedure for the handling of grievances and the final and binding resolution of disputes. Neither the Union nor the Employer shall have the right to strike or lock-out in order to enforce the decision of an arbitration enforcing the provisions of this Section.

10. No Individual Employer, or officer, or Shareholder of a Corporate Individual Employer, or person in an unincorporated firm, except employees working for wages under the terms and conditions of this Agreement, shall use the tools of the trade, or personally perform any of the work covered by the Agreement, except for training purposes or emergencies. No active employee covered by this Agreement shall take off, estimate, sell, contract or sub-contract on any of the work covered by this Agreement.

**ARTICLE III  
Work Covered**

11. This Agreement shall cover all asbestos, lead and mold abatement, including site preparation, shrink-wrap, mobilization, preparatory cleanup work, lay down, bagging, and the removal or abatement of asbestos containing materials by hand or with equipment or machinery, scaffolding, fabrication of temporary wooden barriers, assembly of decontamination stations or any other task which is directed in connection with this work.
12. All such work of the Individual Employer which has normally and traditionally been performed at the job site by the employees covered by this Agreement shall continue to be performed at the job site by the employees covered by this Agreement.
13. In the event the Individual Employer engages in the application of insulation, including fire penetrations or grease ducts, within the jurisdiction of the Union, it shall do such work within the terms and conditions of the Agreement between Northern California Chapter, Western Insulation Contractors Association and Local 16 International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers (Master Agreement).

14. The written instructions of the Individual Employer shall take precedence over specifications from architects and engineers, or any other source or authority, as to the work to be performed, materials to be used or applications of work. In the absence of written instructions from the Individual Employers, however, job specifications shall be followed. In no event shall any employee be required to violate any law or regulation of any administrative body, Federal, State, or Local.
15. In the event of a strike under the HFI Master Agreement, work covered by this Agreement shall continue uninterrupted, all Journeyman Mechanics and Apprentices covered under the HFI Master Agreement will continue to work under this Agreement. Journeyman Mechanics and Apprentices who work during a strike concerning the HFI Master Agreement shall be paid retroactively the applicable increased wage rate for work performed during the strike.

**ARTICLE IV  
Hiring Procedures**

16. All employees shall be required, as a condition of their employment, to apply for and become members of and maintain membership in the Union, within eight (8) days following the beginning of their employment or the date of execution of this Agreement, whichever is later. Failure to pay initiation fees and dues shall result in the employee's termination within two (2) work days of the Union's request to the Employer.
17. The Individual Employer shall secure all employees for work covered by this Agreement through the employment office of the Union with an adequate lead time allowed. Dispatching shall occur between the hours of 8:00 a.m. to 3:00 p.m. Monday through Friday. In emergency cases, individuals may be dispatched other than at such dispatching hours. The Employer shall notify the Union of any lay-off, reduction in force, or termination of any of its abatement workers. At the end of the next pay period of their dismissal, the Employer shall provide the Union the name, address and telephone number (when available) of those former employees via fax or e-mail. The Union shall maintain a sufficiently large pool of competent, trained employees and shall supply the Employer's requirements within twenty-four (24) hours, exclusive of the day requested. In the event no workers are available, the Union shall, within twenty-four (24) hours, notify the Employer, who may then hire from any source. In that case, the Employer shall, within twenty-four (24) hours, notify the union of the name, address, and social security of the individual employed and the rate and classification of employment.
18. The Individual Employer may request manpower on the out of work list by name and/or classification regardless of the numerical order they are registered.
19. The Individual Employer shall be the sole judge of the number of employees required on any project and the work assigned under this Agreement to each employee and shall have the discretion to either hire or not, any applicants for employment, so long as the refusal is not based on the applicant's membership in or referral from the Union. The Individual Employer may, in its sole discretion, continue to employ persons who have previously worked for or who are currently working for it and may assign such persons to any job site.

20. The Individual Employer shall be the sole judge which HMH Workers shall act as the HMH Specialist on the Individual Employer's jobs. That is, the position of HMH Specialist shall be designated by the Individual Employer. The minimum requirements of a HMH Specialist, HMH Mechanic, and HFI Mechanic, are the following:
- Be an EPA certified "Contractor/Supervisor Person"
  - Have successfully passed Red Cross courses on CPR and First Aid.
  - Complete any courses in the future that may be required by Federal, State, or Local Government agencies for the handling of asbestos materials at no cost to the Employee.
  - Shall have not less than 4000 hours in the Asbestos Abatement industry.
  - Those employees who have been directed by the employer to obtain and maintain all of the above requirements shall be paid no less than \$2.00 above HMH worker rates.
21. The first person on each project must be a Journeyman Mechanic (HFI) from Local 16, an HMH Mechanic and Specialist. After which, an Individual Employer may assign up to fourteen (14) HMH workers to a job site. After the fifteenth worker is assigned to a project, an additional Journeyman Mechanic, HMH Mechanic, or Specialist must be assigned to the job for every fourteen (14) HMH Workers subsequently assigned to the project. In any event, there will be a Journeyman Mechanic, HMH Mechanic and Specialist to every job that employs more than fifteen (15) employees. In no event shall there be a shop ratio that exceeds up to twenty-seven (27) HMH workers including Specialist to one (1) Journeyman Mechanic (HFI) or HMH Mechanic.
22. Any employee discharged by the Employer shall not be referred again to the Employer by the Union for a period of six (6) months, provided that the Employer notifies the Union, in writing, within five (5) working days, of the desire not to hire the employee. An employee discharged a second time shall not be referred again to the Employer for a period of two (2) years, provided the Employer notifies the Union, in writing, within five (5) working days. Employers will not unjustly discharge an employee. Unjust discharges shall be subject to the Grievance Procedure.
23. All employees shall have a reliable means of transportation.
24. All candidates referred from the Union's hiring hall will report to Employer's office before reporting to the job site in order to complete Employer's normal paperwork, if required by Employer, and shall be compensated for time to comply provided the documentation listed in Article IV, Section 27 is supplied.
25. Appropriate registration facilities shall be maintained in the Employment Office of the Union for employees and new applicants to register for employment. This registration shall be applied to all employees and applicants without discrimination based upon age, race, color, religion, sex or national origin or membership or non-membership in any labor organization, except as membership in the Union may be required as a condition of employment in Section 16 hereof.
26. Union activity: No employees shall be discriminated against for activity for or against the Union. Employees shall be permitted to take such time as may be necessary to engage in work for the Union, provided, however, that said employees shall be paid no compensation whatsoever by the Employer for the time devoted to the performance of said duties.

27. The Local Union shall notify the Individual Employer of the appointment of each steward. The Employer shall be notified in writing of the appointment of each steward. The steward may be discharged for cause with notification to the Union hall.
28. All employees shall give the Employer a copy of their current medical and training certificates and a copy of the required I-9 identification to be eligible for employment.
29. For the purposes of this Agreement a worker is laid off or terminated when he or she is instructed not to return to work on the next working day and he may be recalled, if unemployed. The Employer shall notify the Union prior to the end of the business day of the employees' lay off or termination.

#### ARTICLE V General Work Rules

30. **Hours and Days of Employment:** The Employer shall establish the hours of work per day either five (5) eight-hour days or four (4) ten (10) hour days in any one (1) week, for which the employee shall receive straight-time wages until the employee works in excess of forty (40) hours in one (1) week. Once established, the type of work week shall not be changed until the Employer has notified the Union in writing. This does not apply to refineries, and similar facilities, which operate 24 hours per day, 7 days per week. The Employer shall pay the employee per bid documents the applicable overtime rate in regards to the established work week. When the Employer bills a customer overtime rates the Employer shall pay the applicable overtime rate to the employee. This Agreement does not guarantee any specific number of hours per day or week.
- a. Overtime is paid at the rate of one and one-half (1 ½) times the regular rate of pay for every hour worked after the completion of eight (8) hours up to and including twelve (12) hours in any workday or forty (40) hours in a workweek, and for the first eight (8) hours worked on the seventh (7<sup>th</sup>) consecutive day of work in a workweek. All work on Saturdays and Sundays shall be paid at the rate one and one-half (1 ½) times the regular rate of pay unless the Saturday and Sunday work is part of an established work week. Double (2x) the employee's rate of pay shall be paid for all hours worked in excess of twelve (12) hours in any workday and for all hours worked in excess of eight (8) hours on the seventh (7<sup>th</sup>) consecutive day of work in a workweek.
  - b. Notwithstanding the above, in the event work cannot be performed Monday through Friday, or Monday through Thursday (four-ten [4x10] hour day work week), because of inclement weather, major mechanical breakdown or lack of material beyond the control of the individual Employer, employees (by mutual consent) may make up such day on Friday or Saturday, whichever the case maybe, and shall be paid at the applicable straight time rate.
  - c. Notwithstanding the above, on privately funded projects only, where four (4) ten (10) hour days are established, overtime shall be one and one-half (1 ½) times the regular rate of pay for all hours worked in excess of ten (10) hours in a workday or forty (40) hours in one (1) workweek. Double (2x) the employee's regular rate of pay shall be paid for all hours worked in excess of twelve (12) hours in any workday.

- d. Overtime on Federal Davis Bacon projects shall be one and one-half (1 ½) times the regular rate of pay for all hours worked in excess of forty (40) in one (1) workweek.
31. If any such holiday falls on a Saturday, the preceding Friday shall be considered the holiday or, if on a Sunday, the following Monday shall be considered the holiday.
- On any recognized Holiday, the rate of pay will be double the straight time rate.
- For purposes of this Agreement, the recognized non-paid holidays will be:
- New Year's Day (January 1)
  - President's Day (3rd Monday of February)
  - Memorial Day (last Monday in May)
  - Fourth of July
  - Labor Day (1<sup>st</sup> Monday in September)
  - Thanksgiving Day (4th Thursday in November)
  - Christmas Day (December 25)
- a. If an employee chooses to not work on either Good Friday or the Friday after Thanksgiving, they may do so without penalty if reasonable advance notice is given the Employer.
32. **Meal Period:** Employees shall not work more than five (5) consecutive hours without a one-half (1/2) hour meal period. When employees work over five (5) hours without being provided with a one-half hour meal period, they shall receive one-half (1/2) hour pay at double time rate. When an employee is required to work more than three (3) hours after the employee's regular shift, the employee will be entitled to a one-half (1/2) hour meal period at the end of the three (3) hours without loss of pay and an additional one-half (1/2) hour each five (5) hours thereafter, without loss of pay. If an employee is required to work through an overtime meal period, the employee shall receive pay for an additional one-half (1/2) hour at the double-time rate. Meal periods may be staggered to meet job requirements. The meal period shall begin in the clean area after the employee is allowed sufficient time to clean up and don street clothes. The donning of safety equipment and clothing shall not commence until after the scheduled meal period.
33. **Rest period:** Due to the nature of the abatement industry and the difficulty and time required to put on and remove necessary protective gear, and in order to avoid disruption of the process of work, rather than taking a break during each 4 hour period Employees shall be entitled to a 15 minute break immediately prior to the meal period to make up the break missed during the work period preceding the meal period, and shall be entitled to take a 15 minute break immediately subsequent to the meal period, to make up for the break missed during the period following the meal period. Reasonable time will be allowed prior to and at the end of the above mentioned 15-minute breaks to remove or don any required protective clothing and equipment. Any disputes relating to breaks shall be brought before the Administrative Committee under the Collective Bargaining Agreement for final and binding resolution.
34. The Employer shall furnish cool and potable drinking water and sanitary drinking cups for employees.
35. The Employer shall furnish suitable sanitary toilet facilities for the employees.

36. **Parking:** In the event free parking is not accessible/available at the jobsite, the Contractor shall reimburse the employee up to Twenty-five Dollars (\$25.00) per day upon being presented with a receipt or voucher certifying the cost. Such reimbursement will be made on a weekly basis or upon conclusion of job, whichever occurs earlier. In the event that Laborers Local 67 increases the parking allowance, the Local 16 agreement will match that allowance.
37. **Subsistence:** Subsistence shall be paid to all employees who are travelling more than 190 miles round trip from the dispatch hall or the Individual Employer's office whichever is closer to the jobsite. Subsistence shall be paid at the rate of (\$55.00) per workday. In lieu of Subsistence the individual employer may provide and maintain acceptable room and board near the project in compliance with the laws of California.
38. **Quitting Time Clean-Up.** Employer will allow sufficient time for employees to clean-up and don street clothes by end of shift.
39. **Show Up Time:** Workers ordered to report for work at a specific job site for whom no employment is provided, shall receive two (2) hours pay at the applicable rate, except when due notification has been given the employees.
40. If the Individual Employer fails to immediately employ or delays employment of an employee because of lack of personal protective equipment, the employee shall be entitled to two (2) hours show up time.
41. The employees covered hereby are considered "at work" for a shop from the time they are accepted for employment by the Individual Employer and that they shall proceed to and execute said work in a faithful workmanlike manner and not quit same until the close of any work day. Upon quitting, an employee shall notify the Union Employment office not later than 8:00 a.m. the following day, and the Local Union shall notify the Individual Employer not later than 9:00 a.m. the same day.
42. Local 16 shall have a permanent office address with telephone service where their Business Agent or authorized officer can be communicated with between 7:30 a.m. to 3:00 p.m. each working day for the purpose of answering inquires and providing the necessary service to the trade.
43. **Strike or Lockout:** During the term of this Agreement, except as provided in Article XVII, Section 83, Trust Funds, the Union shall not strike the Employer or engage in any sympathy strike, slowdown, or work stoppage, by reason of any dispute, including jurisdictional dispute, and the Employer shall not lock out the employees.
44. **Recognition of Picket Line:** No employee covered hereby may be discharged or otherwise disciplined by any Individual Employer for refusal to cross a primary picket line established by an International Union affiliated with the Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, or a local Union thereof, which picket line has been authorized, sanctioned or otherwise cleared by the local Building Trades Council having jurisdiction over the area in which the job is located.

**ARTICLE VI  
Payment of Wages**

45. Each employee shall be paid wages in full each week before or at quitting time on the Individual Employer's regular payday unless specific arrangements to the contrary are made in writing between the Individual Employer and the Local Union. Employees who quit or are laid off or discharged shall be paid in accordance with the laws of the State of California.
46. Each employee shall be given a statement with the Individual Employer's name and address, itemizing the employee's gross amount earned, hours worked, Social Security tax, withholding tax, dues check-off and all other deductions.
47. Payment of all wages and allowances shall be made weekly on the day designated by the Individual Employer as payday. No more than three (3) days of pay from the end of the established work week may be held back by an Individual Employer at any time. In no event shall the Employer have less than two (2) business days in which to prepare the payroll checks.
48. Journeyman Mechanics and Apprentices of Local 16 International Heat and Frost Insulators referred by the Union shall receive the wages, fringes, holidays, travel, subsistence and hiring procedures established in the Agreement between Northern California Chapter Western Insulation Contractors Association and Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local 16 herein referred to as the HFI Master Agreement. In cases of conflict between the HFI Master Agreement and any amendments thereto and the terms of this Agreement, the provisions of this Agreement shall prevail.
49. All employees working on either a Project Labor Agreement or any other supplemental agreement shall receive retro-active pay for all hours worked beyond the expiration date of the Agreement.
50. OSCA industrial pay: Employees covered by this Agreement shall be paid an additional Seventy-five Cents (\$0.75) per hour above the applicable wage rate for every hour worked when working on mechanical systems in industrial facilities which require OSCA training.

**ARTICLE VII  
Provision of Gear**

51. The Individual Employer shall supply respirators, hard hats, steel toed rubber boots and all other safety equipment required by law, Federal, State, or Local in the performance of work covered by this Agreement, to the employee without cost. Failure to use such equipment when required by law or by Company policy, or failure to show up at work without the same, may result in loss to the employee of any time required to supply the lack of the same and may result in dismissal.

52. Tools and equipment (including one (1) respirator) provided by the Employer that are necessary for the performance of a job shall be returned by the employee on demand or on completion of the job. An Employer with prior written authorization of the employee may deduct from the employee's check, the cost of the item furnished in the event said item is not returned. No deduction shall be made at any time for normal wear and tear. Should the employee lose the equipment he shall be required to pay the cost of said lost equipment, provided lockers and/or adequate lockable storage facilities are provided by the Employer on each project.
53. Each employee covered by this Agreement shall furnish the hand tools and equipment as outlined below:
- |  |   |
|--|---|
| 1 Wire Cutter  | 1 Phillips/Straight Blade Screwdriver Set |
| 1 Crescent Wrench  | 1 Tool Pouch                              |
| 1 5 Gallon Bucket  | 1 Claw Hammer                             |
| 1 Lock   | 1 Razor Knife                             |
| 1 Scissors   | 1 12' Tape Measure                        |
| 1 Adjustable Pliers (Channel Locks)  |   |
| 1 Pair Steel Toed Leather Safety Work Boots with 1/2" heel where required by the customer. |   |
54. Employees covered by this Agreement shall not be permitted to furnish, lease or rent the use of any automobile or other conveyance to the Individual Employer to transport men, tools, equipment or materials from shop to job, from job to job, or from job to shop, without prior approval by the Union office. Facilities for such transportation will be provided by the Individual Employer. This provision shall not restrict the use of any automobile or other conveyance to transport the owner and personal tools from home to shop or job at starting time, from job to job, or from job to home at quitting time. The following items are excluded from this paragraph. Non-contaminated items such as:
- One (1) roll duct tape.
  - Respirator, HEPA filter, wipes, and related accessories.
  - Small sampling pump and cassettes.
  - Documents.
  - One (1) pair rubber boots.
  - Safety glasses.
  - Safety belt with lanyard.
  - Hammer tacker and hog ringer.
  - Cordless drill and charger.
  - Replacement blades and parts.

**ARTICLE VIII  
Safety**

55. The safety and wellbeing of the employees is the primary concern of all parties and the Employer shall not permit the employees to be placed in unsafe conditions without adequate protective gear, instruction, and supervision.
56. In the performance of the work covered by this Agreement, the Individual Employer and employees shall comply with all Federal, State, and local laws, specifically the Federal Occupational Safety and Health Act of 1971 and the current California Labor Code, and any and all regulations issued pertaining by any authority, State or Federal.

**ARTICLE IX  
Bonding of Employers and Worker's Compensation**

57. Each Individual Employer shall post and maintain a bond, (1) to be issued by a properly qualified surety Company doing business in the State of California, or Nevada, in the amount of Thirty Thousand Dollars (\$30,000) or (2) to deposit the equivalent of cash in an escrow account in a bank to be selected by the parties, to guarantee the payment of wages, travel expense, mileage, subsistence and any and all amounts payable to the applicable Trust Funds, Article XVII and Appendices A and B herein, required by the Agreement.
58. Should an Employer allow his bond to lapse or to be canceled, that Employer and Local Union shall be notified of such occurrence by the Union. If a new bond or renewal of the original bond is not delivered to the Local Union within ten (10) working days, the Local Union shall withdraw that Employer's employees and shall not be required to dispatch any employees to such Individual Employer as otherwise required by Article IV of this Agreement. A new Contractor will have ten (10) working days to get a bond after he has signed the Agreement, otherwise the Local Union shall withdraw his employees.
59. A record of the bonding status of all Employers will be maintained on a current basis by the Health and Welfare Trustees and copies of proof of bond will be kept by the Local 16 and the Trust Fund office. The Union shall withdraw a delinquent Employer's employees upon written notification from the Trust.
60. In the event that any Individual Employer should, during the term of this Agreement change its Workmen's Compensation Insurance Carrier, it shall notify the Union in writing within ten (10) days of the effective date of the policy of such change, giving the name and address of the new Carrier and the effective date of change. In any event, whether or not any change in the Carrier has been made, the Individual Employer shall, on or before the 15th day of January of each year, notify the Union in writing of the name of its then current Workmen's Compensation Insurance Carrier, failing which the right of the Individual Employer to request the dispatch of employees through the Employment Office of the Union shall be suspended until it has complied.

**ARTICLE X  
Grievance Procedure**

61. Grievances of the Union or the Employer, arising out of the interpretation of enforcement of this Agreement shall be settled by the Employer directly involved and the representative of the Union.
62. To be valid, grievances must be reduced to writing (with the grieved Article and Section of the contract specified and the desired remedy) and filed by certified mail, faxed, or hand delivered to the Union and the Employer within fifteen (15) working days of the date of the alleged violation giving rise thereto. The parties shall meet and, in the event, that the representatives from each side are not able to reach an agreement by the tenth (10) working day after receiving notification, the grievance may be referred, within 15 working days, to a mutually agreed upon arbitrator for final and binding arbitration.
63. The parties will request the Federal Mediation and Conciliation Service to furnish a list of five (5) arbitrators from which the arbitrator shall be selected. Such selection shall be accomplished by the Union and the Employer striking one (1) name from the list in turn until only one (1) name remains. The arbitrator's decision shall be submitted in writing within 30 days and shall be final and binding. The expense of the arbitrator, court reporter, translator if requested, and the cost of necessary expenses required to pay for facilities for the hearing of cases, shall be borne by the losing party involved. The arbitrator's decisions shall be confined to the question posed by the grievance and the arbitrator shall not have the authority to modify, amend, alter, add to or subtract from any provision of this Agreement.

**ARTICLE XI  
Severability**

64. It is not the intent of either party hereto to violate any laws, rulings or regulations of any governmental authority or agency having jurisdiction of the subject matter of this Agreement, and the parties hereto agree that in the event that any of the provisions of this Agreement are finally held or determined to be illegal or void as being in contravention of any such laws, rulings or regulations, nevertheless, the remainder of this Agreement shall remain in full force and effect, unless the parts so found to be voided are wholly inseparable from the remaining portion of this Agreement. The parties agree that if and when any provisions of this Agreement are finally held or determined to be illegal or void they will then promptly negotiate and execute lawful substitutes therefore.

**ARTICLE XII  
Favored Nation**

65. No Individual Employer signatory hereto shall be required to pay higher wages or be subject to less favorable working conditions than those applicable to other Individual Employers employing workers performing similar work in the area covered by this Agreement, except the favored nation provision shall not apply to the work performed under any Special Project Agreement.



**ARTICLE XIII**  
**Liability of Parties**

66. It is mutually understood and agreed that neither the Individual Employer, nor the Union shall be liable for damages caused by the acts or conduct of any individual or groups of individuals who are acting or conducting themselves in violation of the terms of this Agreement without authority of the respective party, provided that such action or conduct had not been specifically authorized, participated in, fomented or condoned by the Individual Employer, or the Union, as the case may be.

**ARTICLE XIV**  
**Amendments**

67. Except as otherwise specifically provided herein, this Agreement fully and completely incorporates the understanding of the parties hereto and constitutes the sole and entire agreement between the parties on any and all matters subject to collective bargaining. None of these parties shall, during the term of this Agreement, demand any change herein, nor shall the party be required to bargain with respect to any matter as provided in Article IX and XI hereof. Without limiting the generality of the above, all parties in their own behalf and on the behalf of their respective members, bound hereby, waive any right to demand of any other party any negotiating, bargaining, or change during the life of this Agreement with respect to pensions, retirement, health and welfare, annuity, or insurance plans, or respecting any question of wages, hours or any other terms of condition of employment; provided that nothing herein shall prohibit the parties from changing the terms of this contract by mutual agreement except as provided in Article XVII Trust Funds, including Appendices A and B.

**ARTICLE XV**  
**Substance Abuse**

68. The Union agrees to supply employee applicants that shall agree to comply with the policies of the Employers customers' drug testing procedures. Where such drug testing policies are in effect, all prospective employees, prior to being acceptable for employment by the Company, will be required to submit to tests for the presence of alcohol and drugs.
69. The owners' requirements or levels of drugs or alcohol will be cause for rejection for employment. Such discharge shall not be a breach of the Collective Bargaining Agreement in effect between the parties. Refusal to submit to the screening test will constitute voluntary withdrawal of application for employment.
70. The Company shall abide by the customer's drug and alcohol policy per bid documents. When the company has reasonable cause to believe that an employee is impaired by a prohibited substance or by an alcoholic beverage, the employee may be suspended, for reasons of safety, until test results are available. If no test results are received after three (3) working days, the employee, if available, shall be returned to work with back pay. If the test results prove negative, the employee shall be reinstated with back pay. In all other cases:
- a. Applicants testing positive for prohibited substances will not be hired.
  - b. Employees who have not volunteered for an employee assistance program and who test positive will be subject to termination.

- c. If reasonable cause exists, an employee must submit to a drug and alcohol test, if the Company requests him to do so, and an employee who refuses to do so will be subject to termination.
- d. Employees found in possession of prohibited substances will be subject to termination.
- e. Employees found selling or distributing drugs will be subject to termination.
- f. Employees found to be under the influence of alcohol while on duty, or while operating a company vehicle, will be subject to termination.

71. **Drug and Alcohol Testing:** The Company and the Union agree that Employees may be required to submit to a drug and alcohol testing under the following circumstances:

- a. The Company may require job applicants to submit to a drug and alcohol test. Pre-hire employees who do not test positive will be paid \$25.00 in reimbursed travel expense to complete the drug test upon his employment. It is understood that all applicants must pass a test as a condition of employment. Applicants who are put to work pending the results of a test will be considered probationary employees. The Company will make all reasonable efforts to minimize the time involved in drug testing.
- b. The Company may require an employee to submit to a drug or alcohol test if two (2) Supervisors have reasonable cause to believe that the employee is impaired at work by a prohibited substance or an alcoholic beverage.
- c. The Company may require an employee to submit to a drug and alcohol test if the employee is involved in a workplace accident.

72. **Definitions:**

- a. **Accident:** The term "accident" refers to injury to a person or damage to property to which an Employee's conduct contributed directly or indirectly.
- b. **Reasonable cause:** The term "reasonable cause" refers to erratic behavior, such as noticeable imbalance, incoherence, and disorientation, or other incidents or circumstances that would lead one reasonably to conclude that an individual was impaired by drugs or alcohol.

**ARTICLE XVI**  
**Administrative Committee**

73. An Administrative Committee shall be established immediately upon the execution of this Agreement. Said Committee shall consist of three (3) Officers appointed by the Union, and three (3) persons appointed by the Abatement Contractors of Northern California Group, one of which shall be an Independent Contractor, if requested. However, each side shall have a total of three votes.
74. In order to preserve and expand work opportunities for bargaining unit Employees, and enhance the competitive position of Signatory Contractors to this Agreement, the Administrative Committee shall consider requests from Individual Signatory Employers or Associations and the Union for special conditions as follows:
- a. On a particular job or jobsites to preserve or recapture covered work.
  - b. A potential new market area.
75. The Administrative Committee shall meet not less than quarterly or as agreed upon. The Committee may meet more frequently in order to review request from the Union and/or Individual Employers for relief or other supplements to this Agreement in order to ensure the preservation of work opportunities and competitiveness.
76. All requests for modifications/supplements shall be presented to the Administrative Committee in accordance with the procedures established by such Committee. The Committee shall further have the authority to establish its own internal rules of procedure and organization.
77. If the Administrative Committee finds it necessary, in order to fulfill the provisions of Section 74 through Section 74, b of this Article, the Local 16 Officers shall have the authority to modify:
- a. Wage Rate.
  - b. Modifications in premium pay.
  - c. Modifications in work week.
78. All signatory parties to this Agreement shall be notified in writing by the Committee of the results of its deliberations.
79. No action taken by the Administrative Committee under this Section shall be subject to the Grievance Procedure.
80. The decisions of the Administrative Committee under this Article shall not be subject to Article XII.

**ARTICLE XVII**  
**Trust Funds**

**Health and Welfare:**

81. Effective July 1, 2020, Individual Employers shall pay to the Insulation and Asbestos Industry of Northern California and Local No. 16 Health and Welfare Trust Fund and received on or before the 20th day of the month following the month in which the work was performed. The Individual Employers shall pay Seven Dollars and Ninety-five Cents (\$7.95) for each hour worked by each HMH Worker, HMH Specialist and HMH Mechanic covered by this Agreement, or any other Agreement covering similar work performed for an Employer which is signatory to a collective bargaining agreement with any Local Union of the International Association of Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers. Said Trust Fund shall be administered in accordance with that certain Trust Agreement as executed by the parties hereto on the 11<sup>th</sup> day of September, 1952, and any amendment thereto. The Board of Trustees is authorized, during the term of this Agreement, to increase the Health and Welfare contribution rate upon 30 days written notice to the Individual Employer and the Union. Any such increase in the contribution rate shall be diverted from the Employee's established wage rate.
82. During the term of this Agreement, the Individual Employer shall contribute to the Insulation and Asbestos Industry of Northern California and Local 16 Medical Monitoring Fund the sum of Ten Cents (\$0.10) per hour worked by employees covered by this Agreement. This contribution shall be utilized by the Medical Monitoring Fund to provide medical monitoring for employees covered by this Agreement including but not limited to physical examination, x-rays, physician's opinions, and record retention, (as required by current or future Federal and State Regulations). The Medical Monitoring Fund shall be a program of the Heat and Frost Insulators of Northern California, Local 16 Health and Welfare Trust and the Individual Employer agrees to be bound by all the terms and provisions of the Trust Agreement of said Trust and any amendment or amendments thereto. Any such modifications of the specified contribution shall be borne by the Individual Employers, up to a maximum of an additional Six Cents (\$0.06) per hour for the duration of this contract.
83. The sum of One Cent (\$0.01) per hour shall be contributed to an Administrative Fund to defray the administrative expenses of the Medical Monitoring Fund and to facilitate the employees' understanding of their benefits and to satisfy the request of the providers or the Association for abatement training up to a maximum of Twenty Thousand Dollars (\$20,000.00), and may be increased by the Board of Trustees, if necessary. Subject to the maximum increases set forth below, the contribution rates may be increased or decreased by action of the Board of Trustees on ninety (90) days written notice to the Individual Employer and Union. Any such increase or decrease shall not decrease or increase the established wage rate of any employee.
84. Under the terms of the collective bargaining agreement, the Board of Trustees is authorized to modify the contribution rate of the Medical Monitoring Fund to maintain a minimum of Twenty Thousand Dollars (\$20,000.00) in the Fund. Any such modifications of the specified contribution shall be borne by the Individual Employers, up to a maximum of an additional Six Cents (\$0.06) per hour for the duration of this contract.

85. Under the terms of the collective bargaining agreement, the Board of Trustees are authorized to modify the contribution rate to the Administrative Fund of the Medical Monitoring Fund to maintain a minimum of Five Thousand Dollars (\$5,000.00) in the Administrative Fund. Any such modification of the specified contribution shall be borne by the Individual Employers, up to a maximum of an additional Two Cents (\$0.02) per hour for the duration of this contract, or at NCACA's option, the additional funding may be provided by the Industry Promotion Fund.

**Union Dues Check-off or Service Charges:**

86. The Individual Employer will deduct from the hourly wages of each employee who individually and voluntarily authorizes the Individual Employer signatory to this Agreement, in writing, to make such deductions, such amount per hour worked by the employee as is designated in the employee's authorization as Union membership dues or equivalent service charges. Such deduction shall be made in accordance with the following provisions:
- a. Such deductions shall be made only in accordance with instructions upon authorization cards, which shall be in the form supplied by the Union. In order to be effective, such authorization cards shall be delivered to the Union, with copies of such cards to be submitted simultaneously to the Individual Employers signatory to this Agreement. Such authorizations and assignments shall not be revocable for a period of more than one (1) year from their effective dates, or beyond the termination date of this Agreement, whichever occurs sooner, provided that such authorization and assignments shall continue in full force and effect for yearly periods beyond the irrevocable period set forth above, and each subsequent yearly period shall be similarly irrevocable, unless revoked by the employee within fifteen (15) days after the irrevocable period hereof. Such revocation shall be effective by written notice to both the Individual Employer and the Union within such fifteen (15) day period.
  - b. Deductions for union initiation fees shall be withheld by the Individual Employer from the employee's weekly pay and shall be forwarded with a monthly transmittal form to the Union. Deductions for initiation fees, where authorized by the employee, shall start to be withheld by the Individual Employer from the employee's third paycheck after authorizing the deduction and shall be forwarded with the next monthly transmittal form to the Union. Pay schedule not to exceed four (4) weeks.
  - c. Such payroll deduction shall begin immediately if the employee has an authorization card on file with the Union and a copy of the card on file with the signatory Individual Employers, or within three (3) days subsequent to receipt by the Union, and by the signatory Individual Employers, of the authorization cards and copies thereof, provided for in Section 87
  - d. The Individual Employer's obligation to make such deductions shall terminate in the event the employee shall, for any reason, cease to be an employee of the Individual Employer, or upon receipt by the Individual Employer of a written revocation by the employee of such authorization card.
  - e. Both the Union and the Individual Employer shall have the right to notify employees of the provisions of this Section.

87. The Union shall retain any such original authorization card on file until revocation of the card and for a period of at least two (2) years thereafter.
88. The Individual Employer shall deduct for Union membership dues or equivalent service charges, which shall be in the amount determined by Local 16.

**Abatement Training and Retraining Fund:**

89. As of May 1<sup>st</sup>, 2014 a new Asbestos Training Fund has been created. Contributions shall be sent to the Trust Fund as a segregated contribution and applied to the Insulators Apprenticeship Training Fund. The Fund will be used to train and retrain Local 16 members for asbestos removal. The fund may also be used to reimburse signatory Abatement Contractors for approved abatement training subject to the rules set forth by the Insulators Joint Apprenticeship Training committee. The Insulation Training Fund only accepts responsibility for reimbursement of approved training up to the amount of contributions received on May 1<sup>st</sup>, 2014. The Signatory Abatement contractor under Article XVIII Section 93 reduced the Industry Promotional Fund from Eleven Cents (\$.11) to Six Cents (\$.06) and the Five Cents reduction was reallocated to the new Asbestos Training Fund. The Five Cent (\$.05) reallocation is subject to the terms of the above paragraph. The above action of May 1<sup>st</sup>, 2014 now calls for a combined contribution to the Asbestos Training Fund of Thirty Cents (\$.30) per hour.

**General Provisions:**

90. Insofar as payments by the Individual Employer into the Trust Funds are concerned, time is of the essence. It is recognized and acknowledged by all parties, including the participating Individual Employer, that the prompt and accurate payment of contributions is essential to the maintenance of an employee benefit trust fund and the benefit plans and that it would be extremely difficult, if not impossible, to fix the actual expense and damage to the Trust Fund that would result from the failure of a participating Individual Employer to pay the required contributions hereunder, and received on or before the 20th day of the month in which they are due. Therefore, if any participating Individual Employer shall be delinquent in the payment of contributions such Individual Employer shall be liable, in addition to the delinquent contributions, for liquidated damages of twenty percent (20%) of the amount of the contributions which are owed or Fifty Dollars (\$50.00) whichever is greater for each such failure to pay in full within the time provided. Except that if the Individual Employer pays the amount of the delinquent contributions in full prior to the institution of legal action, the amount of liquidated damages shall be reduced to ten percent (10%) of the amount of the contributions which are owed or Twenty-five Dollars (\$25.00), whichever is greater. In addition, the delinquent contributions shall bear interest at the rate of twelve percent (12%) per annum from the due date until they are paid. If any Individual Employer defaults in the payment of any payments due the Trust Funds, in addition to the amount due and liquidated damages provided for in this Section, there shall be added to the obligation of the defaulter all reasonable expenses incurred by the Trust Funds in the collection of the same, including but not limited to reasonable attorney's and accountant fees, costs of attachment, bond and court costs.
91. In addition to the foregoing, it shall not be a violation of this Collective Bargaining Agreement for the Union to refuse to man any job or to withdraw employees from the job or jobs of a delinquent Individual Employer.

**ARTICLE XVIII  
Industry Promotion Fund**

92. The Employer shall pay into an Industry Promotion Fund, Six Cents (.06) per hour for each hour worked by each employee employed on work covered by this Agreement. The Fund shall be used for the purpose of promoting the interests of the abatement industry in the area covered by this Agreement. The purpose of the Fund includes promoting programs of industry education, advertising, reimbursement to Employers for Abatement training, administration of collective bargaining agreements, improving the technical and business skills of employers, stabilizing and improving labor union relations and promoting, supporting and improving the training and employment opportunities for employees. No part of these payments shall be used for any purpose opposed to the interest of the Union, and Local Union or employees covered by this Agreement.
- a. The Abatement Industry Promotion Fund (Tax ID #94-3297310) will be doing business as (dba) Northern California Abatement Contractors Association (NCACA).
93. NCACA reserves the right to increase the Industry Promotion Fund contribution during the term of the agreement. Any increase shall be borne by all Individual Employers.
94. All payments provided for under this Article shall be due and payable monthly and received on or before the 20th of each calendar month for all work performed in the preceding month. The Industry Promotion Fund shall provide each Employer with a form of report to be filled out by the Employer and mailed by the Employer together with his contribution to the address designated by the Fund.
95. The Industry Promotion Fund shall be administered solely by the Association. The Union shall be supplied with all bank statements, ledgers and accounting of this Fund at the beginning of the quarterly Administration Committee meetings. The Union shall not be responsible for the administration of such Fund or for the collection of any of the amounts required to be paid into said Fund by the Employer as provided in this Article.
96. No part of the Fund shall be used to the benefit of, or be received by, any Individual Employer.
97. In the event that an Individual Employer elects not to pay into the Industry Promotion Fund the sum of Six Cents (.06) per hour for each hour worked by each of his employees covered by this Agreement, he shall pay into the Insulation and Allied Workers of Northern California and Local 16 Health and Welfare Trust Fund the sum of Six Cents (.06) per hour for each hour worked by his employees covered by this Agreement.

**Article XIX  
Individual Account Pension Plan**

98. The Individual Employer shall pay to the Western States Allied Pension Fund the minimum sum of One Dollar and Fifty Cents (\$1.50) to the Individual Account Plan for all HMH workers and Specialists; and Two Dollars and Twenty-Five Cents (\$2.25) for all HMH Mechanics per hour for each hour worked by the employees covered under this agreement.
99. The Employers shall pay to the Western States Allied Fund any additional amounts per hour as may be determined in accordance with Agreements between the Western States Conference of Allied Workers and Western Insulation Contractors Association provided that any additional contribution is made by an adjustment within the total cost package of the Agreement.

**ARTICLE XX  
Memorandum of Understanding**

100. The Asbestos Abatement Agreement, which was signed on July 1, 2020, will be printed in English and Spanish and there will be 100 copies printed. The cost of this will be paid by the Abatement Industry Promotion Fund.
101. An editing committee comprised of Eric Sarmiento, Craig Rossi, Chris Greaney and Mark Plubell shall have the authority to place, edit, and re-number sections and Memorandums of Understanding into the most appropriate location in the Abatement Agreement.
102. All references to Asbestos Workers will be changed to Allied Workers.
103. All references to Western Insulation Contractors Association (WICA) will be changed to Northern California Abatement Contractors Association (NCACA). The Northern California Abatement Contractors Association is not incorporated. It is comprised of individual abatement contractors.
104. The Union is to announce to all signatory contractors all project agreements prior to the project's bidding.
105. The Bargaining Parties agree to specifically waive the terms of the San Francisco Sick Leave Act for the duration of this Abatement Agreement.
106. Alternative Dispute Language – Workers Compensation Program: Upon ratification of this agreement a committee will be appointed which will consist of the three (3) Local 16 officers and three (3) members of NCACA. The intent of the committee is to research and review information about the Alternative Dispute Resolution Workers Compensation Program. If mutually agree the plan shall be implemented.

**ARTICLE XXI  
Wage Increases and Fringe Benefit Allocations**

107. **Wage and Fringe Benefit Increases for Schedule A:**

Effective	HMH WORKER 4000 +	HMH SPCL	HMH MECHANIC
7/1/2020	\$1.75	\$1.75	\$1.75
1/1/2021	\$1.75	\$1.75	\$1.75
1/1/2022	\$1.75	\$1.75	\$1.75

It is mutually understood that the classifications of Specialist-1 and HMH Mechanic have been merged into one classification effective 5-1-2018. This merged classification will retain the name HMH Mechanic.

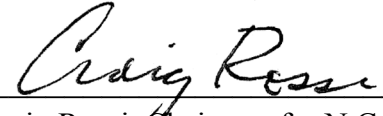
108. Current wage and fringe benefit schedule may be obtained by contacting the Union office.
109. Allocations may be made to any fringe benefits at the union meeting in October. Such allocations shall become effective January 1<sup>st</sup>, with a thirty (30) day written notice to the Individual Employer.
110. For the term of this agreement there will be no vacation contributions except for HMH Mechanic classification.

**ARTICLE XXII  
Term of Agreement**

111. This Agreement shall be effective July 1, 2020 and shall continue in full force and effect to and including midnight of the 30th day of April 2023 and from year to year thereafter unless either party gives written notice to the other no more than ninety (90) days and no later than sixty (60) days prior to the first day of May 2023 or any anniversary thereof of its desire to modify or terminate the same.


WITNESS WHEREOF the parties hereto have executed this Agreement as evidenced below.

**Northern California Abatement Contractors Association**

  
 \_\_\_\_\_  
 Craig Rossi, Chairman for N.C.A.C.A

7-1-2020  
 \_\_\_\_\_  
 Date

**International Association of Heat and Frost Insulators  
And Allied Workers, Local 16**

  
 \_\_\_\_\_  
 Chris Greaney, Chairman of Local 16

7-1-2020  
 \_\_\_\_\_  
 Date

## Appendix A

The Northern California Abatement Contractors Association represents the following contractors in the current negotiations with the International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local 16 for the “Abatement Contract.”

PARC Specialty Contractors  
1400 Vinci Avenue  
Sacramento, CA. 95838

Professional Asbestos Removal Corporation  
P.O. Box 10077  
Fresno, CA. 93745

Performance Abatement Services of California, Inc. (P.A.S.)  
999 Canal Blvd., Suite B  
Richmond, CA. 94804

Restec Contractors, Inc.  
22959 Kidder Street  
Hayward, CA. 94545

Farwest Insulation Contracting  
1375 South Acacia Avenue, Suite A  
Fullerton, CA. 92831

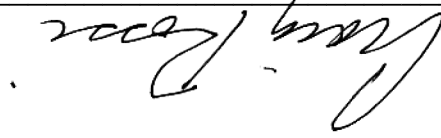
**ARTÍCULO XXII  
Término del Acuerdo**

111. El presente Acuerdo entrará en vigor el 1º de julio de 2020, y continuará en plena validez años hasta la medianoche del 30 de abril de 2023, e incluso de año en año a partir de entonces, a menos de que cualquiera de las partes otorgue a la otra un aviso por escrito con no más de noventa (90) días y no menos de sesenta (60) días antes del primer día de mayo del 2023, o cualquier aniversario de este, de su deseo de modificar o dar por terminado el mismo.

TESTIMONIO DE LO CUAL, las partes han ejecutado este Acuerdo como se evidencia a continuación.

**Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos del Norte de California**  
*(Northern California Abatement Contractors Association)*

Craig Rossi, Presidente para N.C.A.C.A

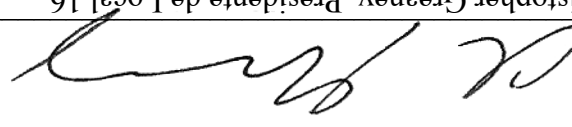


Fecha

7-1-2020

**Asociación Internacional de Aisladores de Calefacción y Congelación  
Y Trabajadores Afines, Local 16**  
*(International Association of Heat and Frost Insulators And Allied Workers, Local 16)*

Christopher Greaney, Presidente de Local 16



Fecha

7-1-2020

**Apéndice A**

La Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos del Norte de California *(Northern California Abatement Contractors Association)* representa a los siguientes contratistas en las negociaciones actuales con la Asociación Internacional de Aisladores de Calefacción y Congelación y Trabajadores Afines Local 16 para el "Contrato de Remoción de Asbestos," *(International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local 16 for the "Abatement Contract")*

PARC Specialty Contractors

1400 Vinci Avenue

Sacramento, CA. 95838

Professional Asbestos Removal Corporation

P.O. Box 10077

Fresno, CA. 93745

Performance Abatement Services of California, Inc. (P.A.S.)

999 Canal Blvd., Suite B

Richmond, CA. 94804

Restec Contractors, Inc.

22959 Kiddler Street

Hayward, CA. 94545

Farwest Insulation Contracting

1375 South Acacia Avenue, Suite A

Fullerton, CA. 92831

106. Lenguaje Alternativo de Disputas (*Alternative Dispute Language*) – Programa de Indemnización al Trabajador (*Workers Compensation Program*): Tras la ratificación de este acuerdo se nombrará un comité el cual consistirá en tres (3) oficiales de la Local 16, y tres (3) miembros de NCACA. La intención del comité es investigar y revisar la información acerca de la Resolución Alternativa de Disputas del Programa de Indemnización al Trabajador (*Alternative Dispute Resolution Workers Compensation Program*). Si hay mutuo acuerdo el plan se implementará.

**ARTÍCULO XXI  
Aumentos Salariales y Asignación de Prestaciones Complementarias**

107. **Aumentos Salariales y Prestaciones Complementarias para el Itinerario A:** (*Wage and Fringe Benefit Increases for Schedule A*)

Efectivo	TRABAJADOR HMMH 4000 +	ESPECIALISTA HMMH	MECÁNICO HMMH
07/01/2020	\$1.75	\$1.75	\$1.75
01/01/2021	\$1.75	\$1.75	\$1.75
01/01/2022	\$1.75	\$1.75	\$1.75

Se entiende mutuamente que las clasificaciones de Especialista-1 y Mecánico HMMH han sido combinadas en una sola clasificación efectiva 5-1-2018. Esta clasificación combinada mantendrá el nombre de Mecánico HMMH.

108. Los itinerarios actualizados de los salarios actuales y las prestaciones suplementarias pueden obtenerse comunicándose con la oficina del Sindicato.

109. En octubre, durante la reunión del Sindicato, se podrán hacer asignaciones a cualquier prestación suplementaria. Tales asignaciones se harán efectivas el 1<sup>er</sup> de enero, con un aviso por escrito de treinta (30) días al Empleador Particular.

110. Durante la vigencia de este acuerdo, no habrá contribuciones para vacaciones excepto para la clasificación de Mecánico HMMH.

**ARTÍCULO XIX  
Cuenta Individual de Plan de Pensión**

98. El Empleador Particular deberá pagar al Fondo de Pensiones de los Estados Occidentales Afines (*Western States Allied Pension Fund*) la suma mínima de un Dólar y Cincuenta Centavos (\$1.50) a la Cuenta Individual de Plan de Pensión para todos los trabajadores y Especialistas HMMH (*Individual Account Plan for all HMMH workers and Specialists*); y dos Dólares, Veinticinco Centavos (\$2.25) para todos los Mecánicos HMMH por hora, por cada hora laborada por los trabajadores amparados bajo este acuerdo.

99. Los Empleadores pagarán al Fondo de Pensiones de los Estados Occidentales Afines (*Western States Allied Pension Fund*) cualquier monto adicional por hora que pueda determinarse en conformidad con los Acuerdos entre la Conferencia de los Estados Occidentales de Trabajadores Afines y la Asociación de Contratistas de Aislación Occidentales (*Western States Conference of Allied Workers and Western Insulation Contractors Association*), siempre que cualquier contribución adicional se realice mediante un ajuste dentro del paquete de costo total del Acuerdo.

**ARTÍCULO XX  
Memorandum de Entendimiento**

100. El Acuerdo de Disminución de Asbestos, que fue firmado el 1<sup>er</sup> de julio del 2020, se imprimirá en inglés y en español y habrá 100 copias impresas. El costo de esto será pagado por el Fondo de Promoción de la Industria de Remoción de Asbestos (*Abatement Industry Promotion Fund*).

101. Un comité editor compuesto por Eric Sarmento, Craig Rossi, Mel Breshears y Mark Plubell, tendrán la autoridad de colocar, editar, y reenumerar secciones y Memorandums de Entendimiento (*Memorandums of Understanding*) en el lugar más adecuado de este Acuerdo de Remoción de Asbestos (*Abatement Agreement*).

102. Todas las referencias a los Trabajadores de Asbestos (Asbestos Workers) se cambiarán a Trabajadores Afines (Allied Workers).

103. Todas las referencias a la Asociación de Contratistas de Aislamiento del Oeste (*Western Insulation Contractors Association*) (WICA por sus siglas en inglés) se cambiarán a Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos del Norte de California (*Northern California Abatement Contractors Association*) (NCACA por sus siglas en inglés). La Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos del Norte de California no está incorporada. Esta constituida por contratistas particulares de remoción de asbestos.

104. El Sindicato debe anunciar a todos los contratistas signatarios todos los acuerdos del proyecto antes de la licitación del proyecto.

105. Las Partes Negociadoras están de acuerdo en renunciar específicamente a los términos del Acta de Ausencia por Enfermedad (*Act of Sick Leave*) de San Francisco durante la duración de este Acuerdo de Remoción de Asbestos.



**ARTÍCULO XVIII  
Fondo de Promoción de la Industria**

92. El Empleador pagará a un Fondo de Promoción de la Industria (*Industry Promotion Fund*), Seis Centavos (.06) por hora, por cada hora laborada, por cada trabajador empleado en trabajos amparados por este Acuerdo. El Fondo se utilizará con el fin de promover los intereses de la industria de remoción de asbestos en el área amparada por este Acuerdo. El propósito del Fondo incluye promover programas de educación de la industria, la publicidad, reembolsos a los Empleadores por los entrenamientos en la Remoción de Asbestos, administración de acuerdos de negociación colectiva, la mejora de los conocimientos técnicos y empresariales de los empleadores, estabilizar y mejorar las relaciones sindicales y promover, apoyar, y mejorar las oportunidades de capacitación y empleo para los trabajadores. Ninguna parte de estos pagos se utilizará para cualquier propósito opuesto a los intereses del Sindicato, y de la Local 16 o de los trabajadores amparados por este Acuerdo.

a. El Fondo de Promoción de la Industria de Remoción de Asbestos (Tax ID # 94-3297310) estará haciendo negocios como la (dba) Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos del Norte de California (*Northern California Abatement Contractors Association*) (NCACA por sus siglas en inglés)

93. La NCACA se reserva el derecho de aumentar la contribución al Fondo de Promoción de la Industria durante la vigencia de este acuerdo. Cualquier aumento será sufragado por todos los Empleadores Particulares.

94. Todos los pagos previstos en este ARTÍCULO se considerarán vencidos y pagaderos en o antes del veinteaño (20th) día de cada mes del calendario, por todo trabajo realizado durante el mes. El Fondo de Promoción de la Industria proporcionará a cada Empleador un formulario de reporte que deberá completar y enviar por correo el Empleador junto con su contribución a la dirección designada por el Fondo.

95. El Fondo de Promoción de la Industria será administrado únicamente por la Asociación. El Sindicato deberá recibir todos los estados de cuenta bancarios, libros de contabilidad y contabilidad de este Fondo al comienzo de las reuniones trimestrales del Comité de Administrativo. El Sindicato no será responsable de la administración de dicho Fondo o de coleccionar cualquier cantidad requerida que deba pagar el Empleador a dicho Fondo según lo previsto en este ARTÍCULO.

96. Ninguna parte de este Fondo deberá ser utilizado en beneficio de, o recibido por, ningún Empleador Particular.

97. En caso de que el Empleador Particular elija no pagar al Fondo de Promoción de la Industria (*Industry Promotion Fund*) la cantidad de Seis Centavos (.06) por hora, por cada hora laborada, por cada uno de sus trabajadores amparados por este Acuerdo, deberá pagarle al Fondo Fiduciario de Salud y Bienestar de la Industria de Aislación y Trabajadores Afines del Norte de California y Local 16 (*Insulation and Allied Workers of Northern California and Local 16 Health and Welfare Trust Fund*) la suma de Seis Centavos (.06) por hora, por cada hora laborada por sus trabajadores amparados por este Acuerdo.

por el Comité de Capacitación Conjunta de Aprendices de Aislación (*Insulators Joint Apprenticeship Training Committee*) El Fondo de Capacitación en Aislación solo acepta la responsabilidad por el reembolso de entrenamientos aprobados hasta la cantidad de contribuciones recibidas el 1º de mayo del 2014. El contratista de Remoción de Asbestos Signatario bajo el Artículo XVIII, Sección 93, redujo el Fondo de la Industria Promocional (*Industry Promotional Fund*) de Once Centavos (\$.11) a Seis Centavos (\$.06) y la reducción de Cinco Centavos fue reasignada al nuevo Fondo de Capacitación en Asbestos. La reasignación de los Cinco Centavos (\$.05) está sujeta a los términos del párrafo de arriba. La acción del 1º de mayo del 2014 antes mencionada en el párrafo de arriba, ahora evoca una contribución combinada al Fondo de Capacitación y Adiestramiento en la Remoción de Asbestos de Treinta Centavos (\$.30) por hora.

**Disposiciones General:**

90. A lo que respecta a los pagos del Empleador Particular a los Fondos Fiduciarios, el tiempo es de esencial importancia. Las partes reconocen y aceptan, incluyendo el Empleador Particular participante, que el pago puntual y exacto de las contribuciones es crucial para mantener el fondo fiduciario de beneficios del trabajador y los planes de beneficios, y que sería extremadamente difícil, si no imposible, solucionar los gastos actuales y los daños y perjuicios al Fondo Fiduciario que resultarían de la falta de un Empleador Particular participante al no pagar las contribuciones requeridas en este documento, y al no recibir las antes de o a más tardar el 20 del mes de vencimiento del pago. Por lo tanto, en caso de que cualquier Empleador Particular se retrase en el pago de las contribuciones, dicho Empleador Particular será responsable, además de pagar las contribuciones atrasadas, de liquidar los daños y perjuicios por un veinte por ciento (20%) de la cantidad de las contribuciones adeudadas o Cincuenta Dólares (\$50.00) cualquiera que sea la cantidad mayor, por cada vez que falle a pagar el monto total, dentro del plazo previsto. A excepción de que el Empleador Particular pague en su totalidad el monto de la contribución atrasada antes de que se instituya la acción legal, entonces la cantidad por liquidar por los daños y perjuicios se reducirá a un diez por ciento (10%) de la cantidad de las contribuciones adeudadas o Veinticinco Dólares (\$25.00), cualquiera que sea la cantidad mayor. Adicionalmente, las contribuciones atrasadas devengarán intereses a razón de doce por ciento (12%) anual desde la fecha de vencimiento hasta que se paguen. El incumplimiento de cualquier Empleador Particular en el pago de las cantidades adeudadas al Fondo Fiduciario, además de la cantidad adeudada y la liquidación de los daños y perjuicios previstos en esta sección, se añadirá a la obligación de la parte morosa (the default) todos los gastos razonables incurridos por el Fondo Fiduciario en la recaudación de la misma, incluyendo pero que no se limita a los costos de honorarios razonables de abogados y contadores, costos de fijación (costs of attachment), fianzas, y costos judiciales (court costs).

91. Además de lo antes mencionado, no será una violación a este Acuerdo de Negociación Colectiva, que el Sindicato se niegue a proporcionar mano de obra a cualquier proyecto de trabajo o que retire a sus trabajadores de un proyecto de trabajo o trabajos del Empleador Particular que está moroso en sus pagos.

California, Local 16 Fondo de Salud y Bienestar, y el Empleador Particular está de acuerdo en estar vinculado por todos los términos y provisiones del Acuerdo de Fideicomiso (*Trust Agreement*) de dicho Fideicomiso (*Trust*), y cualquier enmienda o enmiendas al mismo. Cual sean tales modificaciones a las contribuciones especificadas deberán ser sufragadas por el Empleador Particular, hasta un máximo de Seis Centavos (\$0.06) adicionales por hora durante la duración este Acuerdo.

La suma de Un Centavo (\$ 0.01) por hora, deberá ser contribuida a un Fondo Administrativo para sufragar los gastos administrativos del Fondo de Monitoreo Médico y para facilitar a los trabajadores la comprensión de sus beneficios, y para satisfacer la petición de los proveedores o de la Asociación de proveer capacitación en la remoción de asbestos, hasta un máximo de Veinte Mil Dólares (\$20,000.00), y si es necesario, puede ser incrementado por el Consejo de Sindicatos. Sujetándose a los incrementos máximos expuestos a continuación, las cotizaciones de contribución pueden aumentar o disminuir por la acción del Consejo de Sindicatos (*Board of Trustees*) en noventa (90) días de notificar por escrito a el Empleador Particular y al Sindicato. Tal aumento o disminución no reducirá ni aumentará la tarifa salarial establecida de cualquier trabajador.

84. Bajo los términos del acuerdo de negociación colectiva, el Consejo de Sindicatos (*Board of Trustees*) esta autorizado a modificar la cotización de contribución del Fondo de Monitoreo Médico (*Medical Monitoring Fund*) para mantener en tal Fondo un mínimo de Veinte Mil Dólares (\$20,000.00). Tales modificaciones a las contribuciones especificadas deberán ser sufragadas por las Empresas Particulares, hasta un máximo de Seis Centavos (\$ 0.06) por hora, durante la duración de este acuerdo.

85. Bajo los términos del acuerdo de negociación colectiva, el Consejo de Sindicatos esta autorizado a modificar la cotización de contribución al Fondo Administrativo del Fondo de Monitoreo Médico (*Medical Monitoring Fund*) para mantener un mínimo de Cinco Mil Dólares (\$ 5,000.00) en el Fondo Administrativo. Tales modificaciones a las contribuciones especificadas deberán ser sufragadas por las Empresas Particulares, hasta un máximo de Dos Centavos (\$ 0.02) adicionales por hora, durante la duración de este acuerdo, o por la opción de NCAACA, financiamientos adicionales podrán ser provistos por los Fondos de la Industria de Promoción (*Industry Promotion Fund*).

### Cuotas Sindicales Deducidas o Cargos por Servicio:

(*Union Dues Check-off or Service Charges*)

86. El Empleador Particular deducirá de los salarios por hora de cada trabajador que de manera individual y voluntaria autorice, por escrito, al Empleador Particular firmante a este Acuerdo, para realizar tales deducciones de dicho monto por hora laborada por el trabajador, como esta designado en la autorización del trabajador, en concepto de cuotas de membresías Sindicales o el cargo por servicio equivalente. Tales deducciones deben hacerse de acuerdo con las siguientes condiciones:

a. Tales deducciones deberán hacerse solamente de acuerdo con las instrucciones en las tarjetas de autorización, las cuales deberán estar en el formato proveído por el Sindicato. Para que tales tarjetas de autorización sean efectivas, estas deberán ser entregadas al Sindicato, con copias de dichas tarjetas para que sean presentadas simultáneamente a los Empleadores Particulares firmantes a este Acuerdo. Tales autorizaciones y asignaciones no serán revocables por un periodo de más de un (1)

año de sus fechas de vigencia, o más allá de la fecha de terminación de este Acuerdo, lo que suceda primero, siempre que dicha autorización y asignaciones sigan en plena vigencia y efecto por periodos anuales, más allá del periodo irrevocable establecido anteriormente, y cada periodo anual subsiguiente deberá ser similarmente irrevocable, a menos que sea revocado por el mismo trabajador dentro de quince (15) días después del periodo irrevocable antes mencionado. Dicha revocación se hará efectiva mediante una notificación por escrito a ambos, tanto a el Empleador Particular como al Sindicato, dentro de dicho periodo de quince (15) días.

b. El Empleador Particular retirará del pago semanal del trabajador las deducciones para cubrir la cuota de iniciación del Sindicato y se remitirán con un formulario de transmisión mensual al Sindicato. Las deducciones para las cuotas de iniciación, cuando estén autorizadas por el trabajador, deberán comenzar a ser retiradas por el Empleador Particular, a partir del tercer cheque de pago del trabajador después de haber autorizado la deducción y deberá ser remitida con un formulario de transmisión mensual al Sindicato. El plan de pago no debe exceder cuatro (4) semanas.

c. Dichas deducciones de la nómina de pago comenzarán inmediatamente si el trabajador tiene una tarjeta de autorización archivada con el Sindicato, y una copia de la tarjeta archivada con el Empleador Particular, o dentro de tres (3) días siguientes de recibir por parte del Sindicato y las Empresas Particulares signatarias, las tarjetas de autorización y las copias de estas, previstas en la Sección 87.

d. La obligación del Empleador Particular de hacer dichas deducciones terminará en caso de que el trabajador, por cualquier razón, deje de ser empleado por el Empleador Particular, o al recibir, el Empleador Particular, una revocación de tales tarjetas de autorización escrita por el trabajador.

e. Tanto el Sindicato como el Empleador Particular tendrán el derecho de notificar a los trabajadores de las condiciones de esta sección. entonces.

88. El Empleador Particular deberá deducir las cuotas de membresía Sindical o el cargo por servicio equivalente, que será en la cantidad determinada por la Local 16.

### Fondo de Capacitación y Reentrenamiento de Remoción de Asbestos:

(*Abatement Training and Retraining Fund*)

A partir del 1<sup>er</sup> de mayo del 2014, se ha creado un nuevo Fondo para la Capacitación y Adiestramiento en la Remoción de Asbestos (*Asbestos Training Fund*). Las contribuciones deben ser enviadas al Fondo Fiduciario (*Trust Fund*) como una contribución segregada y se debe aplicar al Fondo para la Capacitación de Aprendices de Aislación (*Insulators Apprenticeship Training Fund*). El Fondo será utilizado para adiestrar y reentrenar a los miembros de la Local 16 en la remoción de asbestos. El Fondo también podrá ser utilizado para reembolsar a los Contratistas Remoción de Asbestos (*Abatement Contractors*) por el entrenamiento de remoción de asbestos aprobado que este sujeto a las reglas establecidas

- a. **Accidente:** El término "Accidente" se refiere a una lesión a una persona, o daños a una propiedad a los cuales la conducta del trabajador contribuyó directa o indirectamente.

- b. **Causa Razonable:** El término "Causa Razonable" se refiere a un comportamiento errático, tal como una falta notable de balance, incoherencia, y desorientación, u otros incidentes o circunstancias, que llevarían a uno a deducir razonablemente que una persona está siendo afectada por drogas o alcohol.

**ARTÍCULO XVI  
Comité Administrativo**

73. Se establecerá un Comité Administrativo inmediatamente después de la ejecución de este Acuerdo. Dicho comité consistirá en tres (3) Oficiales nombrados por el Sindicato, y tres (3) personas nombradas por los Contratistas de Asbestos del Grupo del Norte de California (*Abatement Contractors of Northern California Group*), de los cuales, uno deberá ser un Contratista Independiente, si lo solicitan. De cualquier manera, cada lado deberá tener un total de tres votos.

74. Con el propósito de preservar y expandir las oportunidades de trabajo para la unidad de negociación de Trabajadores y mejorar la posición competitiva de Los Contratistas Signatarios a este Acuerdo (*Signatory Contractors to this Agreement*), el Comité Administrativo deberá considerar las peticiones de los Empleadores Particulares Signatarios o Asociaciones (*Signatory Employers or Associations*) y del Sindicato para condiciones especiales como las siguientes:

- a. En un trabajo particular o en sitios de trabajo, para preservar o recapturar trabajos amparados.
  - b. Una potencial área nueva de mercado.
75. El Comité Administrativo deberá reunirse por lo menos trimestralmente o según lo acordado. El Comité podrá reunirse con más frecuencia con el fin de revisar peticiones del Sindicato y/o de los Empleadores Particulares para ayudas u otros suplementos a este Acuerdo, para asegurar la preservación de las oportunidades de trabajo y mantener la competitividad.

76. Todas las peticiones para modificaciones/suplementos deberán ser presentadas al Comité Administrativo de acuerdo con los procedimientos establecidos por dicho Comité. Además, el Comité deberá tener la autoridad para establecer sus propias reglas internas de procedimiento y organización.

77. Si el Comité Administrativo considera necesario, con el fin de cumplir con las disposiciones de la Sección 74 a la 74,b de este ARTÍCULO, los Oficiales de Local 16 tendrán la autoridad para modificar:

a. Tarifas Salariales.

- b. Modificaciones en los pagos de bonificaciones (premium pay).
- c. Modificaciones a la semana laboral.

78. El Comité deberá notificar por escrito los resultados de sus deliberaciones a todas las partes signatarias de este Acuerdo.

79. Ninguna acción tomada por el Comité Administrativo bajo esta Sección estará sujeta a los Procedimientos de Trámite de Quejas (Grievance Procedure).

80. Las decisiones del Comité Administrativo bajo este ARTÍCULO no estarán sujetas al ARTÍCULO XII.

**ARTÍCULO XVII  
Fondos Fiduciarios**

**Salud y Bienestar (*Health and Welfare*):**

81. Efectivo el 1ro de julio del 2020, las Empleadores Particulares deberán pagar al Fondo Fiduciario de Salud y Bienestar de la Industria de Aislación y Asbestos del Norte de California y Local 16 (*Insulation and Asbestos Industry of Northern California and Local No. 16 Health and Welfare Trust Fund*), y el pago deberá ser recibido antes de, o a más tardar para el día 20 del mes posterior al mes en el que se realizó el trabajo. El Empleador Particular deberá pagar Siete Dólares y Noventa y Cinco Centavos (\$7.95) por cada hora laborada por cada Trabajador HMMH (*HMMH Worker*), Especialista HMMH (*HMMH Specialist*) y Mecánico HMMH (*HMMH Mechanic*) amparados por este Acuerdo, o por cualquier otro Acuerdo que ampara trabajos similares ejercidos para una Empresa la cual es signataria en un acuerdo de negociación colectiva, con cualquier Sindicato Local de la Asociación Internacional de Aisladores de Calafacción y Congelación y Trabajadores de Asbestos (*International Association of Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers*). Dicho Fondo Fiduciario deberá ser administrado de acuerdo con esa cierta enmienda al Acuerdo de Fideicomiso (*Trust Agreement*) como fue ejecutado por las partes de este, en el día 11 de septiembre de 1952, y cualquier enmienda al mismo. El Consejo de Sindicatos (*Board of Trustees*) está autorizado, durante la vigencia de este Acuerdo, a incrementar la tarifa de contribuciones para la Salud y Bienestar (*Health and Welfare*) después de 30 días de haber notificado por escrito a el Empleador Particular y al Sindicato. Tal aumento en la tarifa de contribuciones deberá ser desviada de la establecida tarifa salarial del Trabajador.

82. Durante el término de este Acuerdo, el Empleador Particular deberá contribuir al Fondo de Monitoreo Médico de la Industria de Aislación y Asbestos del Norte de California y a la Local 16 (*Insulation and Asbestos Industry of Northern California and Local 16 Medical Monitoring Fund*) la suma de Diez Centavos (\$.10) por cada hora trabajada por los trabajadores amparados por este Acuerdo. Esta contribución deberá ser utilizada por el Fondo de Monitoreo Médico (*Medical Monitoring Fund*), para proveer un monitoreo médico a los trabajadores amparados por este acuerdo que incluye pero que no se limita a exámenes físicos, radiografías, opiniones médicas, y retención de expedientes, (como lo exigen las Regulaciones Federales y Estatales actuales o futuras). El Fondo de Monitoreo Médico deberá ser un programa de los Aisladores de Calafacción y Congelación del Norte de

seguridad, hasta que los resultados de los análisis estén disponibles. Si no se han recibido los resultados de los análisis después de tres (3) días laborales, el trabajador, si esta disponible, deberá regresar a trabajar con pago retroactivo. Si los resultados de los análisis son negativos, el trabajador deberá ser restituido a su puesto con pago retroactivo. En todos los demás casos:

- a. Los solicitantes cuyos análisis hayan resultado positivos a sustancias prohibidas no serán contratados.
- b. Los trabajadores quienes no se hayan ofrecido voluntariamente para un programa de asistencia al trabajador, y cuyos análisis hayan resultado positivos, estarán sujetos a ser despedidos.
- c. Si existe causa razonable, el trabajador deberá someterse a un examen de detección de drogas y alcohol; si la Compañía se lo pide, y el trabajador que se niegue a hacerlo estará sujeto a ser despedidos.

- d. Trabajadores que sean encontrados en posesión de sustancias prohibidas estarán sujetos a ser despedidos
- e. Trabajadores que sean encontrados vendiendo o distribuyendo drogas estarán sujetos a ser despedidos.
- f. Trabajadores que se encuentren bajo la influencia de alcohol mientras están de servicio, o mientras conducen un vehículo de la compañía, estarán sujetos a ser despedidos.

71.

**Exámenes Toxicológicos:** La Compañía y el Sindicato están de acuerdo en que se les podrá exigir a los Trabajadores que se sometan a exámenes de alcohol y drogas bajo las siguientes circunstancias:

- a. La Compañía podrá exigir a los solicitantes de empleo a que se sometan a un examen de alcohol y drogas. A los trabajadores pre-contratados quienes sus resultados sean no positivos, se les pagarán \$25.00 para reembolsar el costo del viaje que hicieron para completar el examen de droga al ser contratados. Se entiende que todos los solicitantes deben pasar un examen como condición de empleo. A los solicitantes que se les haya puesto a trabajar mientras se esperan los resultados de sus exámenes, serán considerados como trabajadores a prueba. La Compañía hará todos los esfuerzos razonables para minimizar el tiempo empleado en los análisis de drogas.
- b. La Compañía podrá requerir a un trabajador a que se someta a un examen de drogas o alcohol, si dos (2) Supervisores tienen causa razonable para creer que el trabajador está incapacitado por estar bajo la influencia de una sustancia prohibida o de bebidas alcohólicas, mientras esta en el trabajo.
- c. La Compañía podrá requerir a un trabajador a que se someta a un examen de drogas o alcohol, si el trabajador resulta involucrado en un accidente en el lugar de trabajo.

Es de común acuerdo y se entiende que, ni el Empleador Particular, ni el Sindicato, serán legalmente responsables de los daños causados por los actos o la conducta de cualquier individuo o grupos de individuos, quienes actúan o se comportan de tal manera que viola los términos de este Acuerdo sin la autorización de las respectivas partes, siempre que dicha acción o conducta no haya sido específicamente autorizada, participada, fomentada o tolerada por el Empleador Particular, o el Sindicato, según sea el caso.

66.

### ARTÍCULO XIII Responsabilidad de las Partes

Excepto en los casos específicamente previstos en el presente, este Acuerdo incorpora total y plenamente el entendimiento de este por las partes y constituye el único y total acuerdo entre las partes en cualquier y todos los asuntos sujetos a negociación colectiva. Ninguna de estas partes podrá, durante el término de este Acuerdo, demandar cualquier cambio en el mismo, tampoco se requerirá que las partes negocien con respecto a cualquier asunto conforme a lo dispuesto en los Artículos IX y XI del presente Acuerdo. Sin limitar la generalidad de lo antes mencionado, todas las partes en nombre propio o en nombre de sus respectivos miembros, obligados por la presente, renuncian cualquier derecho de exigir de cualquier otra parte involucrada cualquier negociación, convenio, o cambio durante la vigencia de este Acuerdo con respecto a pensión, jubilación, salud y bienestar, anualidad, o planes de seguros, o con respecto a cualquier cuestión de salarios, horarios o cualquier otro término de condición de empleo; siempre y cuando nada en el presente documento prohíba a las partes a que cambien los términos de este acuerdo por mutuo acuerdo excepto conforme a lo previsto en el Artículo XVII, de Fondos Fiduciarios (*Trust Funds*), incluyendo los Apéndices A y B.

67.

### ARTÍCULO XIV Enmiendas

El Sindicato está de acuerdo en proveer trabajadores solicitantes que estén de acuerdo en cumplir con las pólizas de los clientes Empleadores en cuanto a los procedimientos de exámenes de drogas. Donde tales pólizas de droga estén en efecto, todos los posibles trabajadores, antes de considerarse aptos para ser empleados por la Compañía, serán obligados a someterse a pruebas para detectar la presencia de alcohol o drogas.

68.

Los requisitos del dueño o los niveles de drogas o alcohol serán cause de negación del empleo. Dicho despido no será una ruptura del Acuerdo de Negociación Colectiva que esta en efecto entre ambas partes. El negarse a hacerse las pruebas de detección de alcohol o drogas constituirá un retiro voluntario de su solicitud de empleo.

70.

La Compañía deberá cumplir con la póliza de alcohol y drogas del cliente por los documentos de licitación (*per bid documents*). Cuando la Compañía tenga causa razonable para creer que un trabajador está incapacitado por estar bajo la influencia de sustancias prohibidas o de bebidas alcohólicas, el trabajador puede ser suspendido, por razones de

**ARTÍCULO IX**  
**Fianzas de Empleadores y Compensación al Trabajador**

57. Cada Empleador Particular deberá depositar y mantener una fianza, (1) que sea emitida por una Compañía de Fianzas debidamente calificada y que realice negocios en los estados de California, o Nevada, por la cantidad de Treinta Mil Dólares (\$30,000) o (2) depositar la cantidad equivalente en dinero en efectivo en una cuenta de fideicomiso en un banco seleccionado por las partes, para garantizar los pagos de salarios, gastos de viaje, gastos de millaje, subsistencia, y todas y cada una de las cantidades pagables aplicables a los Fondos Fideucitarios (*Trust Funds*), Artículo XVII y los Apéndices A y B aquí expuestos, requeridos por el Acuerdo.

58. Si una Empleador permite que la fianza caduque o que sea cancelada, ese Empleador y el Sindicato Local deberán ser notificados por el Sindicato de tal situación. Si el Sindicato no recibe un comprobante de una fianza nueva o de la renovación de la fianza original dentro de diez (10) días laborales, el Sindicato Local podrá retirar los trabajadores que estén con ese Empleador y no estará obligado a referir o despachar a ningún trabajador a tal Empleador Particular de otra manera requerido por el Artículo IV de este Acuerdo. Un Contratista nuevo tendrá diez (10) días laborales para obtener una fianza después de haber firmado el Acuerdo, de otra manera el Sindicato Local podrá retirar a sus trabajadores.

59. Un expediente con los estados de cuenta de las fianzas de todos los Empleadores será mantenido de forma continua y actualizada por los Fideicomisarios de Salud y Bienestar (*Health and Welfare Trusts*), y la Local 16 y la oficina de Fondos Fideucitarios (*Trust Fund*) guardarán copias de los comprobantes de las fianzas. El Sindicato retirará los trabajadores a algún Empleador moroso en cuanto reciba la información por escrito de parte de la oficina de Fondos (*Trust*).

60. En caso de que el Empleador Particular, durante el término de este Acuerdo, cambie de Agencia Aseguradora de Compensación al Trabajador (*Workmen's Compensation Insurance Carrier*), deberá notificar por escrito al Sindicato dentro de los diez (10) días que siguen a la fecha de vigencia de la póliza de tal cambio, donde especifique el nombre y domicilio de la nueva Agencia Aseguradora y la fecha de vigencia del cambio. De cualquier manera, si se hizo o no un cambio de Agencia Aseguradora, el Empleador Particular deberá, a más tardar o antes del 15 de enero de cada año, notificar al Sindicato por escrito del nombre de su entonces actual Agencia Aseguradora de Compensación al Trabajador, sin lo cual el derecho del Empleador Particular a solicitar el despacho de trabajadores por medio de la Oficina de Empleos del Salón Sindical quedará suspendido hasta que haya cumplido con este requisito.

**ARTÍCULO X**  
**Procedimiento de Trámite de Quejas**

61. Las quejas del Sindicato o del Empleador, que surjan de la interpretación del cumplimiento de este Acuerdo, deberán ser resueltas por el Empleador directamente implicado y el representante del Sindicato.

62. Para que sean válidas, las quejas deben hacerse por escrito, (debe incluir el Artículo en disputa y la Sección específica del contrato y la resolución deseada) y deben ser enviadas por correo certificado, por fax o entregadas en persona al Sindicato y a el Empleador, dentro de quince (15) días laborales de la fecha en que sucedió la supuesta violación la cual motivó la queja. Las partes deberán reunirse, si los representantes de ambas partes no logran llegar a un acuerdo después de diez (10) días laborales de haber recibido la notificación, la queja podrá ser referida, dentro de quince (15) días laborales, a un mediador elegido por ambas partes para un arbitraje definitivo y obligatorio.

63. Las partes solicitarán al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (*Federal Mediation and Conciliation Service*) que les proporcione una lista con cinco (5) nombres de mediadores, de entre los cuales se deberá elegir al mediador. Tal elección deberá hacerse de la siguiente manera, el Sindicato y el Empleador tomarán turnos, cada uno borrará/tachará un (1) nombre de la lista a la vez, hasta que quede un (1) solo nombre. La decisión hecha por el mediador deberá ser presentada por escrito dentro de treinta (30) días y será definitiva y obligatoria. Los costos del mediador, del taquígrafo judicial (*court reporter*), del traductor si así lo solicitan, y el costo de los gastos necesarios requeridos para pagar por el uso de las instalaciones donde se llevó a cabo la audiencia del caso, correrán por cuenta de la parte involucrada que resulte perdedora. La decisión del mediador deberá limitarse a la cuestión planteada por la queja, y el mediador no tendrá la autoridad de modificar, enmendar, alterar, añadir o restar de ninguna de las disposiciones del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO XI**  
**Divisibilidad**

64. No es la intención de ninguna de las partes de este acuerdo violar ninguna ley, fallos o regulaciones de cualquier autoridad gubernamental o agencia que tenga jurisdicción del tema en cuestiones de este Acuerdo, y las partes han aceptado que, en dado caso que cualquiera de las disposiciones de este Acuerdo sea finalmente considerada o determinada ilegal o nula por ser contraria a tales leyes, fallos o regulaciones, no obstante lo antes dicho, el resto del Acuerdo permanecerá completamente vigente y en efecto, a menos que las partes que se hayan encontrado nulas sean totalmente inseparables de la porción restante de este Acuerdo. Las partes acuerdan que en caso de, y cuando cualquier disposición de este Acuerdo sea finalmente considerada o determinada ilegal o nula, ellos prontamente negociarán y ejecutarán sustitutos legales de la misma.

**ARTÍCULO XII**  
**Nación Favorecida**

65. Ningun Empleador Particular signatario de este Acuerdo será requerido a pagar salarios mas altos, ni será sujeto a condiciones de trabajo menos favorables que aquellas aplicables a otros Empleadores Particulares que desempeñan trabajos similares en el área amparada por este Acuerdo, excepto que la disposición de nación favorecida no aplicará al trabajo desempeñado bajo cualquier Acuerdo de Proyecto Especial (*Special Project Agreement*).

48. Los Mecánicos Calificados (*Journeyman Mechanics*) y Aprendices de la Local 16 Aisladores de Calefacción y Congelación Internacional (*Local 16 International Heat and Frost Insulators*) referidos por el Sindicato, deberán recibir los salarios, prestaciones, días festivos (holidays), gastos de viaje, subsistencia y procedimientos de contratación establecidos en el Acuerdo entre la Asociación de Contratistas de Aislación del Norte de California de la Región Occidental, y Aisladores de Calefacción y Congelación, y Trabajadores Afines Local 16 (*Norther California Chapter Western Insulation Contractors Association and Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local 16*) de aquí en adelante conocido como Acuerdo Principal HFI (*HFI Master Agreement*). En casos de conflicto entre el Acuerdo Principal HFI y cualquier enmienda al mismo y a los términos de este Acuerdo, las estipulaciones de este Acuerdo prevalecerán.

49. Todos los trabajadores que laboren en cualquier Acuerdo de Proyecto Laboral (Project Labor Agreement) o cualquier otro acuerdo suplementario, recibirán pago retroactivo por horas trabajadas más allá de la fecha de vencimiento del Acuerdo.

50. OSCA pago industrial: Los trabajadores amparados por este Acuerdo deberán recibir un pago adicional de setenta y cinco centavos (\$0.75) por hora, por encima de la tarifa de salario aplicable por cada hora trabajada cuando trabajen en instalaciones mecánicas industriales las cuales requieran entrenamiento de OSCA.

51. El Empleador Particular deberá suministrar sin costo para el trabajador, respiradores (respirators), cascos protectores (hard hats), botas de hule con puntas de acero (steel toed rubber boots) y todos los otros equipos de protección requeridos por la ley, Federal, Estatal o Local para el desempeño de los trabajos amparados por este Acuerdo. El no utilizar tal equipo cuando lo requiera la ley o la política del Empleador, o el presentarse a trabajar sin el mismo, podría ocasionar una pérdida para el trabajador de cualquier tiempo necesario para suplir la falta de este y puede resultar en el despido (*dismissal*).

52. Las herramientas y el equipo (incluyendo un (1) respirador) provistos por el Empleador que son necesarios para el desempeño de un trabajo, deberán ser devueltos por el trabajador cuando se los pidan de regreso o al terminar el trabajo. El Empleador que previamente haya obtenido por escrito la autorización del trabajador, podrá deducir del cheque del trabajador el costo del artículo proveído, en caso de que dicho artículo no sea devuelto. En ningún momento se podrá realizar ninguna deducción por el uso y desgaste normal del artículo. En caso de que el trabajador pierda el equipo, se le exigirá que pague el costo de dicho equipo perdido, siempre y cuando el Empleador proporcione armarios y/o instalaciones adecuadas de almacenamiento con cerradura en cada proyecto.

53. Cada trabajador amparado por este Acuerdo deberá proveer sus propias herramientas manuales y el equipo como se describe a continuación:

- 1 Tijeras para Cortar Alambre (Wire Cutter)
- 1 Juego de Desarmadores Planos y de Cruz (Phillips/Straight Blade Screwdriver Set)
- 1 Llave Inglesa/de Perico (Crescent Wrench)
- 1 Bolsa para Herramientas (Tool Pouch)

### ARTICULO VIII Seguridad

- 1 Cubeta de 5 Galones (5 Gallon Bucket)
  - 1 Martillo de Uña (Claw Hammer)
  - 1 Candado (Lock)
  - 1 Cuchillo Navaja (Razor Knife)
  - 1 Tijeras (Scissors)
  - 1 Cinta Métrica de 12 Pies (12' Tape Measure)
  - 1 Pinzas Ajustables (Adjustable Pliers) (Channel Locks)
  - 1 Par de Botas Protectoras de Trabajo hechas de Piel con Punta de Acero y con tacón de ½ pulgada, donde lo requiera el cliente. (Pair Steel Toed Leather Safety Work Boots with 1/2" heel)
- A los trabajadores amparados por este Acuerdo no se les permitirá proporcionar, arrendar o alquilar el uso de cualquier vehículo u otro medio de transporte a el Empleador Particular para transportar hombres, herramientas, equipos o materiales del taller al trabajo, de un trabajo a otro trabajo, o del trabajo al taller, sin la previa autorización de la oficina del Sindicato. Las facilidades para dicho transporte serán proveídas por el Empleador Particular. Esta disposición no debe restringir el uso de cualquier vehículo u otro medio de transporte, para transportar al dueño de este y sus herramientas personales, de la casa al taller o al trabajo al inicio del trabajo, de un trabajo a otro trabajo, o del trabajo a la casa a la hora de salida. Los siguientes artículos están excluidos de este párrafo. Artículos no contaminados tales como:

- Un (1) rollo de cinta adhesiva aislante (One (1) roll duct tape.)
- Respirador, filtro HEPA, toallitas húmedas y accesorios relacionados (Respirator, HEPA filter, wipes, and related accessories.)
- Bomba pequeña para la toma de muestras y cartuchos. (Small sampling pump and cassettes.)
- Documentos (Documents.)
- Un par (1) de botas de hule. (One (1) pair rubber boots.)
- Lentes/gafas Protectoras (Safety glasses.)
- Cinturón de Seguridad con Cordon (Safety belt with lanyard.)
- Martillo para tachuelas y engrapadora tipo hog ringer (Hammer tacker and hog ringer.)
- Taladro inalámbrico y cargador (Cordless drill and charger.)
- Navajas de repuesto y partes extra (Replacement blades and parts.)

55. La seguridad y el bienestar de los trabajadores es la principal preocupación de todas las partes, y el Empleador no deberá permitir que los trabajadores sean colocados en condiciones inseguras sin el equipo de protección adecuado, instrucciones y supervisión. Al ejercer los trabajos amparados por este Acuerdo, el Empleador Particular y los trabajadores deben cumplir con todas las leyes Federales, Estatales y locales, específicamente con el Acta Federal de Seguridad Ocupacional y Salud de 1971 (*Federal Occupational Safety and Health Act of 1971*) y el vigente Código Laboral de California (*California Labor Code*) y todas y cada una de las regulaciones emitidas por cualquier autoridad correspondiente, Estatal o Federal.

33. **Periodos de Descanso:** Debido a la naturaleza de la industria de la Remoción de asbestos, la dificultad, y el tiempo requerido para ponerse y quitarse el equipo protector necesario, y con el fin de evitar la interrupción del proceso de trabajo, en lugar de tomar un descanso durante cada periodo de cuatro (4) horas, los Trabajadores tienen derecho a un descanso de quince (15) minutos inmediatamente previo al periodo de comida, para reponer el descanso perdido durante el periodo de trabajo, que precede al periodo de comida, y tendrán derecho a tomar 15 minutos de descanso inmediatamente después del periodo de comida, para reponer el descanso perdido durante el periodo de trabajo que sigue al periodo de comida. Se le permitirá al trabajador un espacio de tiempo razonable antes de, y después de los previamente mencionados descansos de quince (15) minutos, para quitarse o ponerse cualquier ropa protectora y equipo. Cualquiera disputa relacionada a los descansos se interpondrá ante el Comité Administrativo (*Administrative Committee*) bajo el Acuerdo de Negociación Colectiva (*Collective Bargaining Agreement*) para una resolución definitiva y obligatoria.

34. El Empleador deberá proporcionar agua fresca y potable, y vasos o tazas limpias para los trabajadores.

35. El Empleador deberá proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas para los trabajadores.

36. **Estacionamiento:** En el caso de que el estacionamiento gratuito no sea accesible o no esté disponible en el lugar de trabajo, el Contratista reembolsará al trabajador hasta veinte y cinco dólares (\$25.00) por día al presentar un recibo o comprobante que certifique el costo. Dicho reembolso se realizará semanalmente o al finalizar el trabajo, lo que ocurra antes. En el caso de que el Sindicato Laborers Local 67 aumente la asignación de estacionamiento, el acuerdo del Sindicato Local 16 coincidirá con esa prestación.

37. **Subsistencia:** la subsistencia se pagará a todos los trabajadores que viajen más de 190 millas de ida y vuelta desde la sala de despacho o la oficina del Empleador Particular, lo que esté más cerca del lugar de trabajo. La subsistencia se pagará a una tarifa de (\$ 55.00) por día laboral. En lugar de subsistencia, el empleador particular puede proporcionar y mantener alojamiento y comida aceptables cerca del proyecto, de conformidad con las leyes de California.

38. Hora de Salida y Tiempo de Aseo: El Empleador permitirá el tiempo suficiente para que los trabajadores puedan asearse, y puedan cambiarse la ropa al terminar su turno.

39. Tiempo de Reportarse (Show up time): A los trabajadores que se les pida reportarse en un sitio de trabajo específico, y a los cuales no les proporcionen empleo, recibirán un pago de dos (2) horas de la tarifa salarial aplicable, a excepción de que se les haya dado la debida notificación a los trabajadores.

40. Si el Empleador Particular no emplea el trabajo de un trabajador por falta de equipo de protección personal, el trabajador tiene derecho a que le paguen dos (2) horas por presentarse (show up time).

41. Los trabajadores amparados por el presente son considerados "en el trabajo" (at work) en un taller, desde el momento en que ellos sean aceptados para un empleo por el Empleador Particular y ellos deben proceder y ejecutar dicho trabajo de una manera fiel como un buen trabajador, y no renunciar al mismo hasta el cierre de cualquier día laboral. Al renunciar (upon quitting), el trabajador deberá notificar a la oficina de Empleo del Sindicato, a más tardar a las 8:00 a.m. del día siguiente, y el Sindicato Local deberá notificar a el Empleador, a más tardar a las 9:00 a.m. del mismo día.

42. Local 16 deberá tener un domicilio de oficina permanente con servicio telefónico donde se pueda comunicar con un Agente de Negocios o con un oficial autorizado entre las 7:00 a.m. y las 3:00 p.m., cada día laboral con el fin de responder consultas, y proveer el servicio necesario para el oficio.

43. Huelga (Strike) o Cierre Patronal (Lockout): Durante la vigencia de este Acuerdo, a excepción de lo previsto en el Artículo XVII, Sección 82, Fondos Fiduciarios (*Trust Fund*), el Sindicato no deberá levantar huelga contra del Empleador, o participar en cualquier huelga solidaria, retraso de trabajo, o paro laboral, por razón de una disputa, incluyendo disputas de jurisdicción, y el Empleador no deberá hacer un cierre patronal (lock out) en contra de los trabajadores.

44. Reconocimiento de Manifiestación de Huelga (Picket Line): Ningún trabajador amparado por el presente Acuerdo podrá ser despedido o de otra manera disciplinado por algún Empleador Particular, por haberse negado a cruzar una línea primaria de huelga establecida por un Sindicato Internacional afiliado con el Departamento de Oficios de Construcción (*Building and Construction Trades Department*), AFL CIO, o un Sindicato Local del mismo, cuya huelga haya sido autorizada, sancionada o de otra manera aprobada por el Consejo de la Industria de la Construcción (*Building Trades Council*) que tenga jurisdicción sobre el área en donde se localiza el trabajo.

45. A cada trabajador se le deberá pagar el salario completo cada semana antes o a la hora de salida del día de pago habitual del Empleador Particular, a menos que el Empleador Particular y el Sindicato Local ejecuten arreglos específicos por escrito que indiquen lo contrario. A los trabajadores que renuncien, o sean despedidos temporalmente (laid off), o sean despedidos (discharged), les deberá pagar de acuerdo con las leyes del Estado de California.

46. A cada trabajador se le deberá entregar una declaración de ingresos que contenga el nombre y domicilio del Empleador Particular, detallando la cantidad en bruto ganada por el trabajador, las horas trabajadas, los impuestos del Seguro Social, retención de impuestos, cuotas sindicales y todas las otras deducciones.

47. Se pagarán todos los salarios y concesiones semanalmente en el día que el Empleador Particular haya designado como día de pago. Un Empleador Particular no podrá retener más de tres (3) días de pago desde el final de la semana laboral establecida en cualquier momento. En ningún caso, el Empleador tendrá menos de dos (2) días hábiles en los cuales preparará las nóminas de cheques.

**ARTÍCULO VI  
Pago de Salarios**



Para efectos de este Acuerdo, un trabajador es despedido (terminated) o despedido temporalmente (laid-off) cuando se le da instrucciones de no regresar a trabajar el próximo día hábil, y él podrá ser llamado de nuevo, si se encuentra desempleado. El Empleador deberá notificar al Sindicato antes que termine el día laboral en que despido temporalmente (laid-off) una tarifa salarial de tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular por todas las horas trabajadas, después de haber laborado más de cuarenta (40) en una (1) semana laboral.

d. Las horas extras (overtime) en los proyectos Federales Davis Bacon deberán ser pagadas a una tarifa salarial de tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular por todas las horas trabajadas, después de haber laborado más de cuarenta (40) en una (1) semana laboral.

31.

Si cualquier día feriado (Holiday) cayera en sábado, el viernes anterior deberá ser considerado como el día feriado, o si cae en domingo, el siguiente lunes deberá ser considerado como el día feriado (Holiday).

En cualquier día reconocido como Día Feriado (Holiday) la tarifa salarial será el doble de la tarifa de tiempo regular.

Para efectos de este Acuerdo, los días reconocidos como vacaciones no remuneradas (non-paid holidays) serán:

- Año Nuevo (1<sup>ro</sup> de enero – *New Year's Day*)
- Día de Los Presidentes (3<sup>er</sup> lunes de febrero – *President's Day*)
- Día Comemorativo (último lunes de mayo – *Memorial Day*)
- Cuatro de Julio (Fourth of July)
- Día del Trabajo (1<sup>er</sup> lunes de septiembre – *Labor Day*)
- Día de Acción de Gracias (4<sup>to</sup> jueves de noviembre – *Thanksgiving Day*)
- Navidad (25 de diciembre – *Christmas Day*)

a. Si un trabajador decide no laborar el Viernes Santo, o el viernes después del Día de Acción de Gracias, él lo puede hacer sin sufrir una sanción, siempre y cuando le notifique al Empleador previamente y dentro de un plazo razonable.

32.

**Periodos de Comida:** Los trabajadores no deberán laborar más de cinco (5) horas consecutivas sin tener un periodo de comida de media hora (½). Cuando los trabajadores laboren más de cinco (5) horas sin que se les proporcione un periodo de comida de media hora (½), ellos deberán recibir un pago de media (½) hora al doble de la tarifa salarial. Cuando se requiera que un trabajador labore más de tres (3) horas después de su turno regular, el trabajador tendrá derecho a un periodo de comida de media hora (½) al final de las tres (3) horas sin pérdida de salario, y media hora (½) adicional por cada cinco (5) horas a partir de entonces, sin pérdida de salario. Si requirieren a un trabajador durante un periodo de comida en horas extras, el trabajador recibirá un pago adicional de media hora (½), a una tarifa salarial de tiempo doble (double time rate). Los periodos de comida podrán ser escalonados para cumplir con los requisitos del trabajo. El periodo de comida comenzará en el área limpia después que el trabajador se le haya permitido el tiempo suficiente para asearse y cambiarse de ropa. El tiempo para cambiarse de nuevo la ropa, y volverse a colocar el equipo protector no deberá comenzar hasta después que termine el periodo de comida.

c. No obstante lo anterior, en el caso de que la labor no se pueda realizar de lunes a viernes, o de lunes a jueves (cuatro días-diez horas[4x10] laborales por semana), debido a las inclemencias del tiempo, a una falla mecánica grave o por la falta de material más allá del control de los Empleadores Particulares, los trabajadores (por consentimiento mutuo) pueden compensar dicho día el viernes o el sábado, según sea el caso, y se pagará a la tarifa de tiempo completo (straight time) aplicable.

c. No obstante lo anterior, solamente en proyectos financiados con fondos privados, donde se hayan establecido cuatro (4) días de diez (10) horas, las horas extras serán pagadas a una tarifa salarial de tiempo y medio (1 ½) del sueldo regular por todas las horas trabajadas, después de laborar más de diez (10) horas en un día laboral o cuarenta horas (40) en una (1) semana laboral. Se le deberá pagar al empleado el doble (2x) de su tarifa salarial regular por todas las horas trabajadas después de doce (12) horas en cualquier día laboral.

## ARTICULO V Reglamentos Generales de Trabajo

30.

**Horas y Días Laborales:** El Empleador deberá establecer la cantidad de horas laborales por día, ya sea cinco (5) días de ocho horas, o cuatro (4) días de diez (10) horas, en una (1) semana, por la cual el trabajador recibirá pago por tiempo completo (straight time) hasta que el trabajador labore más de cuarenta (40) horas en una (1) semana. Una vez establecido el tipo de semana laboral, no se podrá cambiar el horario hasta que el Empleador haya notificado por escrito al Sindicato. Esto no es aplicable a las refineras, e instalaciones similares, las cuales operan las veinticuatro (24) horas del día, los siete (7) días de la semana. El Empleador le pagará al trabajador por documentos de licitación (*per bid documents*) la tarifa salarial aplicable a horas extras con respecto a la semana laboral establecida. Cuando el Empleador factura a un cliente las tarifas de horas extra, el Empleador pagará la tarifa aplicable de horas extra al trabajador. Este Acuerdo no garantiza ninguna cantidad específica de horas por día o por semana.

a. Las horas extras (overtime) se pagarán a una tarifa salarial de tiempo y medio (1 ½) de la tarifa regular por cada hora trabajada después de haber completado hasta ocho (8) horas e incluyendo doce (12) horas en cualquier día laboral o cuarenta (40) horas en una semana laboral, y por las primeras ocho (8) horas trabajadas en el séptimo (7<sup>o</sup>) día laboral consecutivo, en una semana laboral. Toda labor que se realice en sábados y domingos se pagará a una tarifa salarial de tiempo y medio (1 ½) de la tarifa regular a menos que el trabajo en sábados y domingos sea parte de una semana laboral establecida. Se le deberá pagar al trabajador el doble (2x) de su tarifa salarial regular por todas las horas laboradas después de doce (12) horas en cualquier día laboral y por todas las horas laboradas, después de haber trabajado más de ocho (8) horas en el séptimo (7<sup>o</sup>) día consecutivo laboral, en una semana laboral.



17. El Empleador Particular deberá asegurar el trabajo Amparado por este Acuerdo a todos los trabajadores, por medio de la oficina de empleo del Sindicato, permitiéndoles un margen de tiempo adecuado. El horario para despachar [trabajadores] deberá ser entre las 8:00 a.m. y las 3:00 p.m. de lunes a viernes. En casos de emergencia, los individuos podrán ser despachados en horarios diferentes al horario antes mencionado. El Empleador notificará al Sindicato de cualquier despido temporal (lay-off), reducción de fuerzas laborales, o despido (termination) de cualquiera de sus trabajadores de remoción de asbestos. Al final del siguiente periodo de pago después del despido, el Empleador proporcionará al Sindicato los nombres, direcciones y números del teléfono (si están disponibles) de los exempleados vía fax o por correo electrónico. El Sindicato deberá mantener una reserva suficientemente grande de trabajadores adiestrados y competentes, y deberá facilitar al Empleador los trabajadores que requiera dentro de veinticuatro (24) horas, excluyendo el día de la petición. En caso de que no haya trabajadores disponibles, el Sindicato deberá notificárselo al Empleador dentro de veinticuatro (24) horas, quien entonces podrá contratar (trabajadores) de cualquier otra fuente. En ese caso, el Empleador deberá, dentro de veinticuatro (24) horas, notificar al Sindicato del nombre, domicilio y número de seguro social del individuo al cual se le dio el empleo, el nivel de salario y la clasificación de empleo.

18. El Empleador Particular puede solicitar mano de obra de la lista de trabajadores que están sin trabajo, ya sea por nombre y/o clasificación, sin importar el orden numérico en que ellos están registrados.

19. El Empleador deberá ser el único en estimar cuántos trabajadores requiere cualquier proyecto y el trabajo asignado bajo este Acuerdo a cada trabajador, y deberá usar su propio criterio para contratar o no, a cualquier solicitante de empleo, siempre y cuando la negativa no se base en el hecho de que el solicitante sea miembro del Sindicato o haya sido referido por el Sindicato. El Empleador Particular podrá, a su propia discreción, continuar empleando a personas quienes hayan trabajado previamente para ellos o que están actualmente trabajando para el Empleador, y podrá asignar a dichas personas, a cualquier sitio de trabajo.

20. El Empleador Particular será el único en dictaminar cuales Trabajadores HMMH deberán actuar como Especialista HMMH en los trabajos del Empleador Particular. Es decir, la posición de Especialista HMMH deberá ser designada por el Empleador Particular. Los requisitos mínimos de un Especialista HMMH, Mecánico HMMH, y Mecánico HFI, son los siguientes:

21. Estar certificado por la agencia EPA como "Contratista/Persona Supervisora"  
 • Haber pasado exitosamente los cursos de la Cruz Roja en Resucitación Cardiopulmonar (CPR) y de Primeros Auxilios.  
 • Tomar y completar cualquier curso que pudiera ser requerido en el futuro por agencias Federales, Estatales o de Gobierno Local para el manejo de materiales que contienen asbestos, sin costo para los trabajadores.  
 • Deberá tener no menos de 4,000 horas de experiencia en la industria de la Remoción de Asbestos.  
 • Aquellos trabajadores que hayan sido dirigidos por el empleador a obtener y mantener todos los requisitos anteriores deberán recibir un pago no menor a \$ 2.00 por encima de las tarifas de trabajadores de HMMH.

21. La primera persona en cada proyecto deberá ser un Mecánico Calificado HFI (*Journeyman Mechanic HFI*) de la Local 16, un Mecánico HMMH y un Especialista. Después del cual, el Empleador Particular podrá asignar hasta catorce (14) trabajadores HMMH al sitio de trabajo. Después de asignar el decimoquinto trabajador a un proyecto, se deberá asignar adicionalmente otro Mecánico Calificado, Mecánico HMMH, o Especialista a un trabajo por cada catorce (14) Trabajadores HMMH subsecuentemente asignados al proyecto. En cualquier caso, deberá haber un Mecánico Calificado (*Journeyman Mechanic*), un Mecánico HMMH y un Especialista para cada trabajo que emplee a más de quince (15) trabajadores. En ningún caso deberá haber en un taller una proporción que exceda hasta veintiséte (27) trabajadores HMMH incluyendo el Especialista por cada (1) Mecánico Calificado HFI (*Journeyman Mechanic HFI*) o Mecánico HMMH.

22. Cualquier empleado despedido por el Empleador, no será referido de nuevo por el Sindicato a ese mismo Empleador, por un periodo de seis (6) meses, siempre y cuando el Empleador notifique al Sindicato, por escrito, dentro de cinco (5) días laborales, que no desea emplear a dicho trabajador. Un trabajador que ha sido despedido por segunda vez ya no será referido con ese Empleador por un periodo de dos (2) años, siempre y cuando el Empleador notifique al Sindicato, por escrito, dentro de cinco (5) días laborales. El Empleador no despedirá injustamente a un trabajador. Los despidos injustos estarán sujetos al Procedimiento Trámite de Quejas (*Grievance Procedure*).

23. Todos los trabajadores deben tener un medio de transporte confiable.

24. Todos los candidatos referidos por la oficina de contratación del Sindicato se reportarán a la oficina del Empleador antes de reportarse al sitio del trabajo para completar el papeleo normal del Empleador, si así lo requiere el Empleador, y será compensado por el tiempo necesario para cumplir con dicho requisito, siempre y cuando la documentación indicada en el Artículo IV, Sección 27 sea provída.

25. Se deberán mantener instalaciones de registro apropiadas en la Oficina de Empleo del Sindicato para que los trabajadores y los nuevos solicitantes puedan registrarse para trabajar. Este servicio de registración deberá ser proporcionado a todos los trabajadores y a los solicitantes sin discriminación basada a la edad, raza, color, religión, sexo u origen nacional, o por ser o no miembro de cualquier organización laboral, con excepción de la membresía al Sindicato que puede ser requerida como condición de empleo en la Sección 16 de este documento.

26. Actividad del Sindicato: Ningún trabajador será discriminado por sus actividades a favor o en contra del Sindicato. Se les deberá permitir a los trabajadores tomar el tiempo necesario para participar en asuntos del Sindicato, siempre y cuando, dichos trabajadores no reciban compensación alguna por parte del Empleador por el tiempo dedicado a ejercer dichas funciones.

27. El Sindicato Local deberá notificar al Empleador Particular del nombramiento de cada mayorordomo (steward). El Empleador deberá ser notificado por escrito del nombramiento de cada mayorordomo. El mayorordomo podrá ser despedido por causa justificada notificando a la oficina del Sindicato.

28. Todos los trabajadores deberán entregar al Empleador una copia de su más reciente certificado médico y certificados de entrenamientos, también una copia de la identificación I-9 requerida para ser elegible para el empleo.

**ARTÍCULO III  
Trabajos Amparados**

11. Este Acuerdo deberá cubrir toda remoción de asbestos, plomo y moho (mold) incluyendo la preparación para el aseó, poner/ffjar (lay down), empaquetamiento (bagging), la remoción de materiales que contengan asbestos manualmente o con equipo o con maquinaria, andamios, fabricación de barreras temporales de madera, ensamblando de estaciones de descontaminación o cualquier otra tarea la cual sea dirigida en conexión con este trabajo. Todo tipo de trabajo del Empleador Particular que normalmente, y tradicionalmente haya sido ejercido en el sitio de trabajo por los trabajadores amparados por este Acuerdo, deberá continuar ejerciéndose en el sitio de trabajo, por los trabajadores amparados por este Acuerdo.

12. En caso de que el Empleador Particular se involucre en la aplicación de material de aislamiento incluyendo penetración de fuego o conductos de grasa, dentro de la jurisdicción del Sindicato, deberá hacer tales trabajos dentro de los términos del Acuerdo entre el Capítulo Norte de California, Asociación Occidental de Aisladores Contratistas y Local 16, Asociación Internacional de Aisladores de Calefacción y Congelación y Trabajadores Afines (*Northern California Chapter, Western Insulation Contractors Association and Local 16 International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers*) (Acuerdo Principal).

13. Las instrucciones escritas de la Empresa Particular tomarán precedencia sobre las especificaciones de arquitectos e ingenieros, o cualquier otra fuente o autoridad, en cuanto al trabajo que debe ser realizado, el material que se utilizará o a las aplicaciones del trabajo. A falta de instrucciones escritas por el Empleador Particular, no obstante, se deberán seguir las especificaciones de trabajo. En ningún caso se le obligará a ningún trabajador a violar cualquier ley o reglamento de algún cuerpo administrativo, Federal, Estatal o Local.

14. En caso de una huelga bajo el Acuerdo Principal HFI, los trabajos amparados por este Acuerdo deberán continuar sin interrupción, y todos los Mecánicos Calificados (*Journeyman Mechanics*) y Aprendices amparados por el Acuerdo Principal HFI continuará trabajando bajo este Acuerdo. Los Mecánicos Calificados y los Aprendices que trabajen durante una huelga referente al Acuerdo Principal HFI se les deberá pagar retroactivamente cualquier aumento del salario aplicable por su trabajo realizado durante la huelga.

**ARTÍCULO IV  
Procedimientos de Contratación**

15. Será un requisito para todos los trabajadores, como una condición de su empleo, que haga una solicitud y se convierta en miembro de, y mantenga su membresía con el Sindicato, dentro de los primeros ocho (8) días de haber comenzado el empleo, o de la fecha en que se firmó este Acuerdo, lo que suceda más tarde. El incumplimiento en el pago de la cuota de iniciación o las cuotas mensuales resultará en la terminación del empleo dentro de dos (2) días laborales después que el Sindicato le haga la petición al Empleador.

**ARTÍCULO II  
Áreas Amparadas**

8. Este Acuerdo debe aplicarse a los siguientes condados del Norte de California y del Norte de Nevada. Norte 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, Mono, Napa, Nevada, Placer, Plumas, Sacramento, San Benito, San Francisco, San Joaquin, San Mateo, Santa Clara, Santa Cruz, Shasta, Sierra, Siskiyou, Solano, Sonoma, Stanislaus, Sutter, Tehama, Trinity, Tulare, Tuolumne, Yolo y Yuba. Norte de Nevada: Carson, Churchill, Douglas, Humboldt, Lander, Lyon, Mineral, Pershing, Storey, y Washoe.

9. A fin de proteger y preservar, para los trabajadores amparados por este Acuerdo, todo trabajo de remoción de asbestos que hasta ahora ha sido realizado por ellos, y con el fin de prevenir cualquier dispositivo o subterfugio que impida la protección y preservación de dicho trabajo, por el presente contrato se acuerda lo siguiente:

a. Siempre y cuando el Empleador Particular deba realizar cualquier trabajo de remoción de asbestos *in situ* (on-site) que son del tipo de trabajos amparados por este Acuerdo dentro de la jurisdicción geográfica del Sindicato Local como se especifica en la Sección 8 de este Artículo, bajo su propio nombre o bajo el nombre de otro, como pudiera ser una corporación, compañía, asociación, o cualquier otra entidad de negocio, incluyendo a una empresa conjunta, en la que el Empleador Particular por medio de sus oficiales, directores, socios o accionistas ejercen directa o indirectamente el manejo, control o posesión, los términos y condiciones de este Acuerdo deberán ser aplicables a todos esos trabajos. Esta cláusula deberá ser aplicable al trabajo en el lugar de trabajo (*job-site work*) ya que ese término se utiliza en la disposición de la industria de construcción en la Sección 8(e) del Acta Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*) y no aplicará a trabajos considerados *ex situ* (off-site).

b. Todas las acusaciones de violación a esta Sección deberán ser consideradas como disputas, y serán procesadas de acuerdo con las disposiciones de este Acuerdo que cubre los procedimientos para el manejo de quejas y la resolución definitiva y obligatoria de la disputa. Ni el Sindicato ni el Empleador tendrán el derecho de declararse en huelga (strike) o manifestar un paro forzado (lock out) para hacer cumplir la decisión de un mediador que hace cumplir las provisiones de esta Sección.

10. Ninguna Empresa Particular, u oficial, o Accionista de una Corporación de Empleadores Particulares, o persona en una firma no incorporada, excepto los trabajadores que laboran por un salario bajo los términos y condiciones de este Acuerdo deberán usar las herramientas de este oficio, o desempeñar personalmente cualquier trabajo amparado por este Acuerdo, excepto con el propósito de recibir capacitación o en caso de emergencias. Ningún trabajador activo amparado por este Acuerdo podrá abandonar, dar prespuestos, vender, contratar o subcontratar ningún trabajo amparado por este Acuerdo.

## Índice de Contenido

ARTÍCULO	TÍTULO	PÁGINA
ARTÍCULO I	Índice de Contenido	1
ARTÍCULO II	Áreas Amparadas	3
ARTÍCULO III	Trabajos Amparados	4
ARTÍCULO IV	Procedimientos de Contratación	5
ARTÍCULO V	Reglamentos Generales de Trabajo	5
ARTÍCULO VI	Pago de Salarios	8
ARTÍCULO VII	Suministro de Equipo	11
ARTÍCULO VIII	Seguridad	12
ARTÍCULO IX	Fianzas de Empleadores	13
ARTÍCULO X	y Compensación al Trabajador Procedimiento de Trámite de Quejas Divisibilidad	14
ARTÍCULO XI	Nación Favorecida	15
ARTÍCULO XII	Responsabilidad de las Partes	15
ARTÍCULO XIII	Emmiendas	16
ARTÍCULO XIV	Abuso de Substancias	16
ARTÍCULO XVI	Comité Administrativo	16
ARTÍCULO XVII	Fondos Fiduciarios	18
ARTÍCULO XVIII	Fondos de Promoción de la Industria	19
ARTÍCULO XIX	Cuenta Individual de Plan de Pensión	23
ARTÍCULO XX	Memorandum de Entendimiento	24
ARTÍCULO XXI	Aumentos Salariales y Asignación	24
ARTÍCULO XXII	Términos del Acuerdo de Prestaciones Complementarias	25
ARTÍCULO XXIII	Página de Firmas Contratistas NCACA	26
ARTÍCULO XXIV	Contratistas NCACA	27
1.	Es de común acuerdo, se entiende y se reconoce que los Aisladores de Calefacción y Congelación & los Trabajadores Afines Sindicato Local 16 ( <i>Heat and Frost Insulators &amp; Allied Workers Local Union No.16</i> ) es el único y exclusivo representante negociador de todos los Trabajadores amparados por el presente Acuerdo. A petición del Sindicato para que se le reconozca como representante mayoritario, el Empleador verificó la evidencia presentada por el Sindicato demostrando que el Sindicato representa una mayoría no coaccionada de trabajadores de Remoción de Asbestos del Empleador. Basada en esta demostración clara e inequívoca de apoyo mayoritario, el Empleador reconoce al Sindicato como el único y exclusivo representante negociador y reconoce que el Sindicato representa una mayoría de trabajadores empleados para realizar la unidad de negociación de trabajo.	
2.	El Sindicato reconoce que el Empleador mantendrá plena y exclusiva autoridad del manejo de sus operaciones y tendrá el derecho de dirigir su fuerza laboral.	
3.	Nada en este Acuerdo deberá limitar al Contratista a ejercer sus funciones administrativas, tales como el derecho de dirigir la fuerza laboral, contratar, ascender, transferir, disciplinar, suspender o despedir con causa justificada, despedir temporalmente a trabajadores por falta de trabajo, material, etc., y determinar la cantidad de trabajadores en cualquier proyecto.	
4.	El Representante de Negocios del Sindicato deberá tener acceso al proyecto durante las horas laborales, y deberá notificar a un representante del Empleador antes de tener contacto con los trabajadores. A petición del Representante del Sindicato, La Compañía le proporcionará los nombres y números de seguro social de todos los trabajadores en el proyecto, el mismo día de la visita dentro de un plazo razonable (2 horas). Cualquier visita al sitio del proyecto no deberá interrumpir el trabajo, y el Representante del Sindicato deberá observar todos los reglamentos de seguridad del trabajo establecidos en el lugar del proyecto.	
5.	Siempre que el pronombre masculino se utilice en este Acuerdo Laboral, se debe entender que también incluye al género femenino	
6.	El Empleador Particular tendrá el derecho exclusivo en todo momento de cambiar, modificar, o suspender sus operaciones, procesos, o producción a su propia discreción, y en el caso de que sucedan tales cambios, modificaciones o cesación de operaciones, procesos o producción, El Empleador Particular deberá ser el único juez de todos los factores implicados.	
7.	En dado caso que surja un conflicto entre las versiones de inglés y de español de este Acuerdo, la versión en inglés deberá prevalecer.	

## ARTÍCULO I Reconocimientos

**Acuerdo entre la Asociación Internacional de Aisladores de Calafacción y Congelación, y los Trabajadores Afines de Local 16**  
*(The International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local 16)*

y la

**Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos del Norte de California**  
*(Northern California Abatement Contractors Association)*

Este Contrato, se hizo y entró en vigor en este 1<sup>er</sup> día de julio del 2020, por y entre la Asociación Internacional de Aisladores de Calafacción y Congelación y Los Trabajadores Afines Local 16, de aquí en adelante serán denominados como Sindicato, y la Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos del Norte de California, de aquí en adelante será denominada como Asociación, para y en nombre de los Contratistas Particulares de la Remoción de Asbestos quienes son sus miembros, y los han autorizado para que los representen, y otros Contratistas Particulares de Remoción de Asbestos que puedan convertirse en signatarios de este acuerdo o cualquier contraparte de este, dichos Contratistas Particulares de Remoción de Asbestos de aquí en adelante serán denominados como Empleador Particular.

El Fondo de Promoción de la Industria de Remoción de Asbestos (Identificación de Impuestos #94-3297310) realizará negocios como (dba) Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos del Norte de California (conocidos en inglés por sus siglas NCACA). Consultar la Sección 92,a.

# ACUERDO de REMOCIÓN (ABATEMENT AGREEMENT)

Entre

La Asociación Internacional de Aisladores de Calefacción y  
Congelación, y Los Trabajadores Afines Local 16  
*(The International Association of Heat and Frost Insulators and Allied Workers Local 16)*

y la

Asociación de Contratistas de Remoción de Asbestos  
del Norte de California  
*(Northern California Abatement Contractors Association)*



Efectivo a partir del 1<sup>ro</sup> de Julio del 2020, hasta el 30 de Abril del 2023