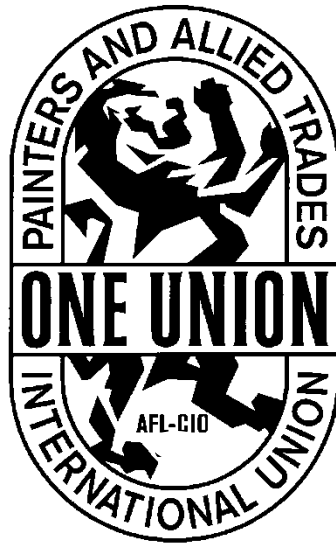


**IUPAT CONCILIO DEL DISTRITO 5
ESTE DE WASHINGTON/NORTE DE IDAHO
ACUERDO MAESTRO DE ZONA
PARA LA
INDUSTRIA DE TERMINADO DE DRYWALL**



Junio 1, 2019 – Mayo 31, 2022

Tabla de Contenidos

	Page
Artículo 1	Alcance del Acuerdo 1
Artículo 2	Definiciones..... 2
Artículo 3	Seguridad de La Union 2
Artículo 4	Empleo de Fuerza de Trabajo y Despacho..... 3
Artículo 5	Presentarse a Tiempo 6
Artículo 6	Pre-Aprendiz..... 7
Artículo 7	Programa de Mejoramiento para Terminados ... 7
Artículo 8	Mayordomos 8
Artículo 9	Horas de Trabajo y Condición de Trabajo 8
Artículo 10	Clasificaciones y Salarios 12
Artículo 11	Transporte y Gastos de Viaje 13
Artículo 12	Contribuciones de Salud y Bienestar al Fideicomiso 13
Artículo 13	Cuotas Administrativas Check-Off 15
Artículo 14	IUPAT Union & Industry Pension Fund..... 16
Artículo 15	Fondo de Aprendizaje y Entrenamiento..... 18
Artículo 16	IUPAT Fondos de la Industria de Oficios de Terminado (IUPAT-FTI)..... 19
Artículo 17	IUPAT Fondo de Cooperación de Manejo Laboral (IUPAT-LMCI) 20
Artículo 18	Aprendizaje..... 21
Artículo 19	Comité de Manejo Laboral 22
Artículo 20	Pruebas de Drogas y Alcohol..... 23
Artículo 21	Violación del Acuerdo 24
Artículo 22	Procedimiento de Quejas..... 25
Artículo 23	Procedimiento de Arbitraje..... 25
Artículo 24	Anexos..... 26
Artículo 25	Cláusula de Ahorro 26
Artículo 26	Contribuciones de Fideicomiso 26
Artículo 27	Duración 28
	Adjunto A – Lista de Herramientas Requeridas de Terminado de Drywall..... 29

ARTICULO 1
ALCANCE DEL ACUERDO

- 1.1 El trabajo de terminado de drywall como el término se utiliza en este Acuerdo incluye pero no se limita a lo siguiente: Todos los pasos para la ejecución de terminado de drywall, empaque de todas las superficies y aplicación de acabados de textura donde se utilizan materiales adhesivos, pared delgada, relleno de calor radiante y todos los trabajos preparatorios de detección, encasillado, acabado y lijado de juntas y superficies. El trabajo de terminado de drywall también incluye el manejo de todos los trabajos preparatorios incidentales al acabado de terminado de drywall de cualquier superficie. Los rejunes y calafateo de jambas de puertas, calafateo entre paredes de chapa y/o techos y paredes contiguas, techos y suelos de otro material, pulverización ignífuga, fuego, aplicación de aislamiento exterior y / o acabados, lavado de hormigón, acero, madera, o superficies de yeso y todos los demás trabajos que generalmente se ejecuta por cintas de paneles de yeso y acabados; y la operación y cuidado en el lugar de trabajo de todas las herramientas y equipos utilizados por todos los oficios que están bajo la jurisdicción de la Unión Internacional de Pintores y Comercios Aliados.
- 1.2 El trabajo de terminado de drywall también incluye trabajos, materiales, equipos o procesos, que se sustituyen por los asuntos cubiertos en la Sección 2 del presente Artículo.
- 1.3 El trabajo de pintura se define en la constitución de la Unión Internacional de Pintores y Comercios Aliados, AFL-CIO; las decisiones de registro del Consejo Laboral Conjunto y las costumbres y prácticas de la zona local.
- 1.4 Este Acuerdo se aplica a los trabajos de terminado de drywall que se realicen en el sitio de construcción, alteración, pintura o reparación de un edificio, mantenimiento u otra obra. Estos términos deben ser interpretados y aplicados de conformidad con el Acto Nacional de Relaciones Laborales, en su forma enmendada.
- 1.5 No se establecerán limitaciones al trabajo cubierto por este Acuerdo debido a la superficie, tipo de materiales o propósito para el cual los materiales utilizados están diseñados o destinados.
- 1.6 Los contratistas de terminado de drywall firmantes de este Acuerdo, que deseen hacer trabajos de pintura tradicional deben ser firmantes del Acuerdo de Pintura del Consejo del Distrito 5 del Este de Washington/Norte de Idaho.
- 1.7 Esta industria es reconocida como una artesanía especializada y generalmente requiere un subcontratista especializado que emplea aplicadores de drywall/terminado de drywall y por lo tanto es reconocido como un contratista de terminado de drywall. Cualquier empresa o individuo que realice trabajos de terminado de drywall sólo se permitirá hacerlo en virtud de las disposiciones del Acuerdo.
- 1.8 La Unión está de acuerdo en que los Empleadores firmantes al presente Acuerdo recibirán términos y condiciones iguales a los concedidos por la Unión a cualquier otro organismo empleado que participe en áreas de actividades en las que el firmante del Empleador desee competir.
- 1.9 Cada Empleador que está obligado por este Acuerdo reconoce a la Unión, de conformidad con el Artículo 9(a) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, como el representante exclusivo de la negociación de todos los empleados del Empleador que se dedican a la realización de cualquier trabajo de acabado y pintura de terminados de drywall dentro de la jurisdicción territorial de la Unión

ARTICULO 2 **DEFINICIONES**

- 2.1 La Construcción Residencial se definirá como todo el trabajo relacionado con la construcción, alteración y/o reparación de todas las unidades residenciales, tales como dúplex de una sola vivienda, casas en hileras, casas adosadas y apartamentos, que no excedan cuatro (4) pisos de altura.
- 2.2 La Construcción Comercial/Industrial se definirá como todas las obras que no sean Residenciales.
- 2.3 El término "Empleador" se define como cualquier individuo, empresa, sociedad o corporación que instale, repare y/o termine la aplicación de terminados de drywall y que emplee por lo menos a un Journey/Maestro y que en todo momento mantenga una dirección permanente como un lugar de negocios principal y un teléfono comercial permanente y que, al trabajar con herramientas, debe observar todas las horas y condiciones de trabajo según lo establecido en este Acuerdo.
- 2.4 El término "Unión" se definirá como Concilio del Distrito No 5 y las Uniones afiliadas que tengan jurisdicción sobre el terminado de drywall y/o teipero.
- 2.5 "Trabajador Journey/Maestro" se define como un individuo, incluyendo Esprayadores, que han completado un curso de aprendizaje reconocido o tiene, y puede mostrar prueba de, tres (3) años de experiencia en la Industria de Terminados de Drywall.
- 2.6 Un "Aprendiz" se define como aquel que está aprendiendo el comercio de terminado de drywall y que está registrado y ha sido aceptado por el Comité Conjunto de Aprendizaje local.
- 2.7 Un "Pre-Aprendiz" se define como un puesto de nivel de entrada para un trabajador que desea aprender el comercio de terminados de drywall pero aún no está registrado en el Programa de Aprendizaje Conjunto local.

ARTICULO 3 **SEGURIDAD DE LA UNION**

- 3.1 Los Empleados incluidos en la unidad de negociación cubierta por este Acuerdo que sean miembros de las respectivas Uniones a partir de la fecha efectiva en vigor de este Acuerdo, como condición de empleo, mantendrán su membresía en las Uniones.
- 3.2 Los empleados incluidos en la unidad de negociación cubierta por este Acuerdo que no sean miembros de las respectivas Uniones o contratados en o después de la fecha efectiva en vigor de este Acuerdo deberán aplicar por membresía en dicha Unión el octavo (8vo) día después de dicha fecha efectiva de empleo continuo o acumulativo dentro de la unidad y todos los empleados que sean aceptados en la membresía en la Unión mantendrán su membresía en la Unión como condición de empleo.
- 3.3 Los Empleadores, a petición escrita de la Unión, despedirán a cualquier empleado en un plazo de veinticuatro (24) horas después del recibo de dicha notificación si no cumple la propuesta de mantener las cuotas periódicas y de iniciación uniformemente requeridas por la Unión como una condición de adquirir y retener la membresía en la Unión.

- 3.4 En caso de que un Empleador viole intencionalmente esta Sección del Acuerdo, la Unión es libre de tomar cualquier acción económica contra dicho contratista que considere necesaria y dicha acción no se considerará una violación de este Acuerdo.

ARTICULO 4
EMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO Y DESPACHO

- 4.1 El empleador está de acuerdo que cuando empleados nuevos o adicionales sean requeridos, veinticuatro (24) horas de anticipación (excluyendo Sábado, Domingo y día festivo) serán dados a la Unión, de modo que la Unión pueda tener una oportunidad razonable de referir a los aplicantes de vacantes a cubrir. Si la Unión no puede cumplir con esta obligación, el Empleador puede ir a otro lugar por su mano de obra.
- a. El Empleador deberá notificar a la Unión por correo electrónico o por teléfono en la fecha de contratación de cualquier empleado contratado de otras fuentes para realizar el trabajo cubierto por este Acuerdo. La Unión proporcionará un despacho adecuado para dichos trabajadores previa notificación. Dichos trabajadores deberán convertirse en Miembros de esta Unión en un plazo de ocho (8) días a partir de la fecha de contratación. Todos los trabajadores empleados por cualquier Empleador para el trabajo cubierto por este Acuerdo serán propiamente despachados por una hoja de referencia de la oficina Local.
 - b. La Unión tendrá derecho a exigir al Empleador que despida a cualquier empleado que no haya cumplido estos requisitos.
- 4.2 La Unión mantendrá una lista de los trabajadores disponibles, sobre una base abierta y no discriminatoria. La Unión referirá a los solicitantes de empleo, sin discriminación contra dichos trabajadores, o por razón de su membresía en la Unión.
- 4.3 Una copia de las reglas de la sala de contratación, tal como se encuentra en el presente Acuerdo, se publicará en la oficina de cada Unión Local.
- 4.4 Los trabajadores que deseen ser colocados en las listas "A", "B" o "C", deben aparecer en persona, llamar o enviar un mensaje de texto a la sala de contratación apropiada y registrar su nombre en la lista de trabajo apropiado cada mes, por el décimo (10mo) de cada mes.
- 4.5 Listas de La Sala de Contratación de la Unión
Las listas de buscando trabajo a las que se hace referencia como Norte y Sur serán como tales: La lista Norte será de los miembros que residen desde la ciudad de Spokane hasta la ciudad de Ritzville para ser el Norte, Sur y Este de la ciudad de Ritzville. La lista Sur serán miembros que residan entre la ciudad de Ritzville y Tri Cities, al Norte, Sur y al Oeste de la ciudad de Ritzville. Cualquier contratista puede solicitar de la lista Norte o Sur al solicitar un despacho. Los miembros locales del proyecto serán llamados primero si no se ha hecho ninguna solicitud de una lista específica del Contratista.

La Lista "A" estará compuesta por todos los solicitantes de empleo que hayan demostrado sus conocimientos del oficio al haber trabajado durante un período de dos (2) años consecutivos para los Empleadores que hayan establecido relaciones de negociación colectiva con IUPAT DC 5.

La Lista "B" estará compuesta por todos los solicitantes de empleo que puedan demostrar sus conocimientos del oficio demostrando que fueron empleados haciendo Terminado de Drywall durante tres (3) años consecutivos.

La Lista "C" consistirá en todos los demás solicitantes que busquen empleo de Terminado de Drywall.

- 4.6 Al recibir una solicitud de Drywall/Teipero y en ausencia de una solicitud específica por su nombre por parte del Empleador, la Unión se referirá de la lista "A", luego de la lista "B", y luego de la lista "C". "Se acuerda que el Empleador puede solicitar a los solicitantes por nombre en las listas "A" o "B". Dicha solicitud será respetada por la Unión si dichas solicitudes se realizan por escrito, y el solicitante está registrado en la lista "A" o "B".
- 4.7 Las solicitudes de habilidades especiales y de capataz serán reconocidas si los solicitantes de la lista "A" o "B" que tienen tales habilidades están disponibles. La solicitud por nombre de habilidades especiales o capataz debe ser confirmada por escrito dentro de cuarenta y ocho (48) horas.
- 4.8 Requisitos Obligatorios de Entrenamiento
Tomando efecto Julio 1, del 2014, como requisito para despacho, todos los Terminadores de Drywall deberán tener tarjetas de certificación válidas y actuales para las siguientes Clases de Seguridad:

CPR/Primeros Auxilios	Boom / Scissor Lift User
OSHA 10	Protección de Caídas
Scaffold User	

- 4.9 a. La Unión está de acuerdo en que no permitirá que sus miembros trabajen para ningún Empleador que no proporcione un seguro de accidentes industriales satisfactorio o que no cumpla con las leyes federales sobre seguridad social y retención de impuestos o leyes estatales sobre retención de impuestos y normas y reglamentos sobre seguridad. El seguro de desempleo debe ser llevado a cabo en todos los empleados. El Empleador deberá obtener Licencias Estatales y Municipales.
- b. Area de Trabajo
1. El Empleador acepta estar vinculado a este Acuerdo mientras trabaja en los siguientes condados del Este de Washington; Okanogan, Chelan, Kittitas, Yakima, Douglas, Grant, Benton, Franklin, Walla Walla, Adams, Lincoln, Ferry, Stevens, Pend Oreille, Spokane, Whitman, Garfield, Asotin, Columbia y los condados del Norte de Idaho de Kootenai, Boundary, Bonner, Benewah, Latah, Shoshone, Nez Perce, Clearwater, Lewis y el Condado de Idaho y cualquier otro territorio otorgado al Concilio del Distrito 5 por la Junta Ejecutiva de la Unión Internacional de Pintores y Comercio Aliados. Y estará obligado por el Acuerdo de Negociación Colectiva en vigor en cualquier otra parte de los estados de Washington, Oregon e Idaho cuando trabaje en esas áreas.
 2. a. El Empleador parte del presente Acuerdo, cuando realice trabajos fuera de la jurisdicción geográfica de la Unión parte de este Acuerdo, solicitará a la Unión Local que tenga la jurisdicción geográfica los despachos de por menos el cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores requeridos para dicho trabajo de los residentes de la zona donde se realiza el trabajo o de entre las personas que trabajan el mayor porcentaje de su tiempo en dicha área; cualquier otro puede

ser empleado según sea necesario para cumplir con los requisitos del proyecto. Todos los trabajadores que no sean miembros deberán registrarse en la Unión Local que tenga la jurisdicción geográfica.

- b. El Empleador parte del presente cumplirá, cuando realice trabajos en Estados Unidos o Canadá, pero fuera de la jurisdicción geográfica de la Unión parte de este Acuerdo, cumplirá con todas las cláusulas legales del Acuerdo de Negociación Colectiva vigentes en dicha otra jurisdicción geográfica y ejecutadas por los Empleadores de la industria y las Uniones Locales afiliadas en esa jurisdicción, incluidos, entre otros, los salarios, las horas, las condiciones de trabajo, los beneficios adicionales y el procedimiento de solución de las quejas establecidas en el mismo; sin embargo, siempre que la parte empleadora firmante de este Acuerdo no sea firmante de la Unión afiliada que tenga un acuerdo efectivo vigente que cubra la jurisdicción geográfica de dicho trabajo fuera del área, el Empleador llevará a cabo dicho trabajo de conformidad con este Acuerdo y cumplirá con todas las cláusulas de este Acuerdo de Negociación Colectiva que no estén en conflicto con ninguna ley, regla y/o reglamento de otra dicha jurisdicción geográfica; siempre y cuando a los empleados que emplee dicho Empleador dentro de la jurisdicción geográfica por parte de la Unión en este Acuerdo y quienes son traídos a una jurisdicción externa, dichos empleados tendrán derecho a recibir el paquete salarial y de beneficios efectivo en la jurisdicción de origen o fuera de la jurisdicción que sea más favorable para dichos empleados. En situaciones cubiertas por la última provisión de Salud y Bienestar, las contribuciones a los beneficios adicionales de Pensión en nombre de dichos empleados se harán únicamente a sus fondos de origen de acuerdo con los documentos que gobiernan, y la diferencia neta entre los salarios y las contribuciones a los beneficios requeridos por los fondos de fuera y los fondos de origen, si los hubiera, se pagará a los empleados como salarios adicionales. Esta disposición es exigible por el Concilio del Distrito o La Unión Local en cuya jurisdicción se está realizando el trabajo, tanto a través del procedimiento de solución de las quejas establecidas en su Acuerdo de Negociación Colectiva aplicable como a través de los tribunales, y también es ejecutable por la Unión parte de este Acuerdo, ambas a través del procedimiento de solución de quejas establecidas en este Acuerdo como a través de los tribunales.

c. Cláusula de Preservación del Trabajo

1. Para proteger y preservar, para los empleados cubiertos por este Acuerdo, todo el trabajo que han realizado y todo el trabajo cubierto por este Acuerdo, y para evitar cualquier dispositivo o subterfugio para evitar la protección y preservación de dicho trabajo, se acuerda de la siguiente manera: Si el Empleador realiza trabajos de construcción in sitios del tipo cubierto por este Acuerdo, bajo su propio nombre o el nombre de otro, como corporación, empresa, sociedad u otra entidad comercial, incluyendo una empresa conjunta, en la que el empleador, a través de sus directivos, directores, socios, propietarios o accionistas, ejercitan directa o indirectamente (a través de miembros de la familia u otro tipo), manejo, control o propiedad mayoritaria, los términos y condiciones de este Acuerdo serán aplicables a todo dicho trabajo.
2. Todos los cargos de violaciones de la Sección 1 de este Artículo se considerarán como una disputa y se procesarán de acuerdo con las disposiciones de este Acuerdo sobre la tramitación de quejas y la resolución

final y vinculante de disputas. Como remedio para las violaciones de este artículo, el Comité de Manejo Laboral o el Arbitro podrán, a petición de la Unión, exigir a un Empleador que pague 1) a los empleados afectados cubiertos por este Acuerdo, incluidos los solicitantes registrados para el empleo, el equivalente a los salarios que esos empleados hayan perdido debido a las violaciones, y 2) en los Fondos Fiduciarios Conjuntos afectados a los que este Acuerdo requiere contribuciones de cualquier tipo moroso que resulte de las violaciones. El Comité de Manejo Laboral o el Arbitro también podrán proporcionar cualquier otro recurso apropiado. Ya sea previsto por la ley o por este Acuerdo. La Unión hará cumplir una decisión del Comité de Manejo Laboral o el Arbitro bajo este Artículo únicamente por medio de canales arbitrales, judiciales o gubernamentales (por ejemplo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales).

3. Si, después de que un Empleador haya violado este Artículo, la Unión y/o los Fideicomisarios de uno o más Fondos Fiduciarios Conjuntos a los que este Acuerdo requiere contribuciones, instituye acciones legales para enforcing lo adjudicado por parte de un Arbitro o el Comité de Manejo Laboral que repare dicha violación o defienda una acción que busque anular lo adjudicado, el Empleador pagará a cualquier contador y/o abogados los honorarios incurridos por la Unión y/o los Fondos Fiduciarios Conjuntos, además de los costos de litigación que resulten de dicha acción legal. Esta Sección no afecta a otros recursos, ya sean previstos por la ley o este Artículo, que puedan estar a disposición de la Unión y/o de los Fondos Fiduciarios Conjuntos.
4. Ningún empleador tendrá el privilegio de trabajar en ningún trabajo hasta que tenga al menos un trabajador Journey/Maestro empleado y cumpla con las mismas regulaciones de horas de trabajo que son aplicables a los trabajadores Journey/Maestro.

ARTICULO 5 **PRESENTARSE A TIEMPO**

- 5.1 Cualquier trabajador, incluyendo los nuevos contratados, ordenados por el Empleador que se reporten a trabajar a un lugar y un tiempo designado, y que no sean puestos a trabajar, recibirán dos (2) horas de pago como reembolso por haberse presentado a menos que dicho empleado haya recibido una notificación previa por parte del contratista o su agente para no reportarse al trabajo, o a menos que la falta de ser puesto a trabajar sea causada por superficies no-secas u otras condiciones fuera del control del contratista.
- 5.2 Los empleados, cuyo trabajo es suspendido por condiciones definitivamente fuera del control del contratista, recibirán su pago por el tiempo real trabajado. Las tarifas en todos los casos se aplicarán a las tarifas regulares o de horas extras. Cuando se requiere que un empleado se quede en espera, ya sea que se mantenga en el trabajo o sea enviado a casa para regresar más tarde para completar su día o turno, no se le deducirá tiempo ni se le extenderá su turno de día para compensar dicho tiempo de espera.

ARTICULO 6
PRE-APRENDIZ

- 6.1 a. "Pre-Aprendiz" - Ningún Empleado mantendrá este puesto más de 500 horas. El pago será del 50% de la tarifa de Journeyman aplicable sin beneficios adicionales.
- b. Cada Empresa está limitada a dos (2) "Pre-Aprendices o hasta un dos por ciento (2%) de su fuerza de trabajo o lo que sea mayor. Ningún Pre-Aprendiz puede ser contratado a menos que al menos un Aprendiz de Terminado de Drywall también sea empleado por el Empleador.
- c. Los pre-aprendices estarán obligados a unirse a la Unión y pagar las mismas tasas de proceso administrativo que un Aprendiz.
- d. Cualquier Contratista que viole esta Sección tendrá prohibido utilizar Pre-Aprendices.
- e. El Pre-Aprendiz recibirá Salud y Bienestar.

ARTICULO 7
PROGRAMA DE MEJORAMIENTO PARA TERMINADOS

7.1 Cualificación

- a. Un empleado que está registrado como Trabajador Journey de terminados, pero que no posee las habilidades necesarias para desempeñar de dicha manera el trabajo de Trabajador Journey puede, con el consentimiento y la aprobación del empleado, el Empleador y la Unión convertirse en parte del Programa de Mejoramiento para Terminados.
- b. El salario del empleado bajo este artículo no puede ser inferior al setenta y cinco por ciento (75%) del salario de Trabajador Journey, más todos los adicionales y estará sujeto a un aumento de cinco por ciento (5%) después de cada setecientas cincuenta (750) horas trabajadas. Se ofrecerá a los miembros sujetos a esta cláusula la oportunidad de participar en el Programa de Capacitación de Aprendizaje a fin de maximizar su éxito potencial en la industria.
- c. A cualquier Empleador que se encuentre abusando del programa se le negará la participación en el Programa Mejoramiento para Terminados por un período que determinará el Comité de Manejo Laboral.
- d. Este artículo no es aplicable a los Proyectos de Salarios que Prevalecen.
- e. Los nuevos trabajadores del Local que pretendan tener cierto grado de habilidad serán despachados con notificación al Empleador sobre cómo este trabajador fue calificado y aceptado en la Unión. Dentro de los primeros 30 días de empleo, el Empleador evaluará las habilidades de los Teiperos. Si el empleador notifica a la Unión que el Teipero no es, en su opinión, un trabajador a nivel Journey/Maestro, el Teipero será reevaluado y se le ofrecerá la oportunidad de entrar directamente en el programa de aprendizaje en un tercer (3) nivel o más alto, según las normas de los Pintores del Este de Washington y Norte de Idaho.

ARTICULO 8
MAYORDOMOS

- 8.1 La Unión tendrá la autoridad para designar un Mayordomo en cualquier taller o puesto de trabajo. Ningún Mayordomo se dará de baja en el desempeño de sus funciones relativas a los asuntos de la Unión. Se concederá al Mayordomo en los puestos de trabajo el tiempo necesario para llevar a cabo sus negocios de la Unión. El Empleador notificará a la Unión antes del despido o terminación de cualquier Mayordomo. En caso de reducción de la fuerza de trabajo, se concederá prioridad al Mayordomo, siempre que esté cualificado para realizar el trabajo restante. La autoridad de los Mayordomos como es designada por la Unión incluirá, pero no está limitada a, los siguientes deberes y actividades:
- a. La investigación y presentación de quejas con su Empleador o el representante designado de la empresa de conformidad con las disposiciones del Acuerdo Colectivo de Negociaciones.
 - b. Notificación al Representante de Negocios de la Unión de cualquier queja no ajustada a su satisfacción después de la presentación al Representante del Empleador.
 - c. Se permitirá al Representante de Negocios de la Unión la entrada al puesto de trabajo en el que trabajen los empleados o los Empleadores firmantes. Será obligación de los Empleadores asistir en todo lo que sea posible un arreglo para que el Representante de Negocios visite el trabajo.
 - d. No habrá Mayordomos que no trabajen.

ARTICULO 9
HORAS DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO

- 9.1
- a. Cinco días constituirán una semana de trabajo, de Lunes a Viernes o cuatro días de diez (10) horas, de Lunes a Jueves o de Martes a Viernes. Si las circunstancias lo ameritan, y con el consentimiento del Empleador y el empleado, el Sábado puede ser usado al salario de tiempo regular como día para reponer y asegurar una semana de trabajo de cuarenta (40) horas.
 - b. Los empleados que renuncian, son despedidos o dados de baja deben ser pagados en su totalidad en el próximo día de pago regular. Ningún Empleado será dado de baja, despedido, disciplinado, reemplazado o transferido por negarse a trabajar un día para reponer horas.
 - c. Todas las horas en exceso a diez (10) horas por día o en exceso de cuarenta (40) horas por semana se pagarán a la tarifa de tiempo y de media (1 1/2).
 - d. Períodos de descanso – Los empleados recibirán un (1) descanso de 15 minutos entre las horas 2 y 3 de su jornada laboral. Los empleados recibirán un descanso de 30 minutos para el almuerzo no pagados entre las horas 3 y 5 de su jornada laboral. Los trabajadores también recibirán un descanso de trabajo de 15 minutos entre las horas 5 y 7 de su respectiva jornada laboral. Los Empleadores acuerdan acatar los estatutos estatales en caso de que los estatutos aplicables tengan requisitos más estrictos.

- e. Los trabajos realizados el Sábado, excluyendo cualquier trabajo para reponer tiempo, se pagarán a la tarifa de tiempo y medio por las primeras ocho (8) horas y a la tarifa de doble tiempo a partir de entonces. Los trabajos realizados los Domingos o días festivos se pagarán a la tarifa de doble tiempo.
- 9.2 Los siguientes serán reconocidos como días festivos legales: Año Nuevo, Día de los Caídos, 4 de julio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias y el día siguiente, y día de Navidad. Si un día festivo cae en Sábado o Domingo, el Viernes antes o el Lunes después se considerará como un día festivo. La tarifa de horas extras y tiempo y medio (1 1/2) se aplicarán a estos días. El doble tiempo (x2) se pagará por días festivos y Domingos.
- 9.3 Operación de tres turnos
En una operación de tres turnos, se aplicará lo siguiente:
- Primer turno: Las horas regulares de trabajo en el primer turno de operaciones de turnos múltiples serán ocho (8) horas de empleo continuo, excepto por el período de almuerzo a mitad del turno, entre las 6:00 a.m. y las 6:00 p.m.
- Segundo turno: El segundo turno será de siete horas y media (7 1/2) de empleo continuo, excepto por el período de almuerzo a mitad del turno, y se pagará durante ocho (8) horas a la tarifa por hora regular.
- Tercer turno: El tercer turno será de siete (7) horas de empleo continuo, excepto por el período de almuerzo a mitad del turno, y se pagará durante ocho (8) horas a la tarifa por hora regular.
- 9.4 Horarios especiales
Cuando debido a condiciones fuera del control del Empleador o cuando las especificaciones del contrato requieren que el trabajo sólo se puede realizar fuera del turno de día regular, previa notificación a la Unión por el Contratista, un turno especial puede ser trabajado a la tarifa de tiempo regular, ocho (8) horas de trabajo durante ocho (8) horas de pago. La hora de inicio se dispondrá para adaptarse a dichas condiciones de trabajo. Si los empleados son llamados de regreso al trabajo sin recibir un descanso de ocho (8) horas entre turnos, continuarán a la tarifa de horas extras aplicable.
- 9.5 Tarjetas de Tiempo y Pago de Salarios
- a. Todos los salarios serán adeudados y pagaderos semanalmente en un día de pago regular y no más tarde del Viernes, excepto cuando se solicite tiempo adicional y se encuentre en beneficio mutuo de ambas partes interesadas. Los salarios serán pagados por, moneda legal en un sobre cerrado, o por cheque negociable, o depósito directo, o por una Tarjeta de Pago que permite que el empleado acceda a sus fondos sin costo adicional. El acuerdo de usuario para Tarjeta de Pago se proporcionará al empleado. El método de pago será autorizado por el empleado. Todos los métodos de pago requerirán un documento que enumera todos los elementos deducibles, que muestre los nombres del Empleador y del empleado, las horas trabajadas, tanto las horas regulares como las horas extras, y el monto adeudado. Todos los métodos de pago se ajustarán a todas las disposiciones relativas al pago de los empleados según lo exijan las leyes Federales y Estatales.
 - b. Los empleados que renuncian, son despedidos o dados de baja deben ser pagados en su totalidad en el siguiente día de pago regular.
 - c. Si el empleador no paga dentro del tiempo estipulado, todo el tiempo de espera se pagará a una tarifa de tiempo y medio (1 1/2). Sin embargo, se calculará que dicho período de espera

no excederá el día laborable ordinario de veinticuatro (24) horas. En el caso de un contratista fuera de la ciudad, se debe permitir un acuerdo de tiempo razonable para asegurar el salario del empleado, pero en tales casos, el período de espera no comenzará hasta el comienzo del segundo turno en el que se produjo la baja o el despido. Los miembros de la Unión deben informar inmediatamente de cualquier tiempo de espera a los representantes de la Unión y a más tardar a las 12:00 del mediodía siguiente a la de vencimiento y pago de dichos salarios. Los empleados con una queja relacionada con cualquier compensación por salarios, viajes, habitación y pensión, deben presentar, por escrito, dicha reclamación a su Empleador y al Consejo del Distrito tan pronto como sea posible, pero no más tarde de quince (15) días después de la queja.

- d. El reembolso de los salarios ganados (comúnmente denominados "kickback") por un miembro de la Unión Local o la aceptación de dicho reembolso (o "retroceso) por parte del Empleador tal como se define en el presente documento constituirá una violación distinta y separada del Acuerdo y requerirá la acción que se estipula en el presente documento en la Sección que cubre las violaciones.

9.6 Todos los Trabajadores Maestros serán responsables del desempeño de su trabajo en cada trabajo de manera profesional en cumplimiento de las prácticas estándar del Oficio.

9.7 Terminación por causa

- a. En caso de que cualquier persona referida para el empleo sea cancelada por causa, sus privilegios de referencia serán suspendidos por dos semanas. En caso de que la misma persona sea cancelada por causa por segunda vez dentro de un período de veinticuatro (24) meses, sus privilegios de referencia del Departamento de Despacho se suspenderán por dos meses. En caso de que la misma persona sea cancelada por causa por tercera vez dentro de un período de veinticuatro (24) meses, sus privilegios de despacho se suspenderán indefinidamente.
- b. Una terminación no se considerará como "por causa" a los efectos de esta disposición si la persona referida para el empleo ha presentado una queja impugnando la propiedad de su terminación, a menos y hasta que la queja se resuelva de una manera que afirme la terminación por causa. A los efectos de esta disposición, una decisión del Comité de Labor y Manejo y/o un árbitro será definitiva y vinculante.
- c. No obstante lo dispuesto en las subsecciones a) y b), un Comité de Revisión de Terminación compuesto por los miembros del Comité de Gestión Laboral o, alternativamente, si no hay Comité de Labor y Manejo, "compuesto por dos (2) miembros designados por el Gerente de Negocios/Tesorero Secretario del Consejo de Distrito y dos (2) miembros designados por la Asociación de Empleadores podrán, a petición escrita del solicitante, anular o reducir el período de suspensión en caso de que el Comité determine, después de la información o investigación, a su entera y completa discreción, que la equidad requiere tal acción.

9.8 Los Empleados cubiertos por este Acuerdo tendrán el derecho de respetar cualquier línea de huelga principal legal válidamente establecida por cualquier organización laboral de buena fe, y la parte de la Unión en este Acuerdo tiene el derecho de retirar a los empleados cubiertos por este Acuerdo siempre que la parte Empleadora del Acuerdo esté involucrada en un conflicto laboral primario legítimo con cualquier organización laboral de buena fe.

9.9 Herramientas y equipos

- a. Los Empleadores proporcionarán las herramientas personales que se indiquen en el anexo "A" adjunto.

- b. El Empleador deberá proporcionar andamios, herramientas de alquiler, etc.
- c. Uso de mano de obra-dispositivos de ahorro se considera y se recomienda siempre que sea práctico y propicio para la buena práctica de terminados de drywall y la mano de obra. Las normas estatales de seguridad para el uso de cualquier-dispositivo de ahorro de mano de obra se cumplirán estrictamente en todo momento.

EL RESTO DE LA PÁGINA SE DEJÓ EN BLANCO INTENCIONALMENTE

ARTICULO 10
SALARIOS Y CLASIFICACIONES

10.1 Salarios y Beneficios (Vea Adjunto “Anexo A”)

	Salario	H&W*	IUPAT Pensión	WW Pensión**	Appr	LMCI	FTI	Total	Cuotas
Junio 1, 2019	\$ 28.04	\$ 6.45	\$ 6.92	\$ 0.20	\$0.43	\$ 0.10	\$ 0.10	\$42.24	3.8%
Julio 1, 2019	\$ 28.04	\$ 6.75	\$ 6.92	\$ 0.20	\$0.43	\$ 0.10	\$ 0.10	\$42.54	3.8%
Junio 1, 2020	\$ 29.24	\$ 6.75	\$ 7.61	\$0.20*	\$0.43	\$ 0.10	\$ 0.10	\$44.43	3.8%
Junio 1, 2021	\$ 30.44	\$ 6.75	\$ 8.31	\$ 0.20*	\$0.43	\$ 0.10	\$ 0.10	\$46.33	3.8%

*Como parte del paquete salarial, la Administración ha incluido, en el primer año, \$0.30 para cubrir el aumento de Salud y Bienestar desde Julio 1, 2019. Cualquier cantidad no necesaria para cubrir los aumentos de costos de beneficios de Salud y Bienestar se agregará al salario de impuestos de los empleados. Cualquier cantidad adicional necesaria para cualquier costo de beneficio se deducirá del paquete salarial.

**Los Miembros podrán asignar contribuciones adicionales de los aumentos en-el-cheque a la pensión, según lo ratificado por el voto de los miembros.

El aumento total del paquete incluirá el aumento en-el-cheque y las contribuciones a los fondos de beneficio tal como se define en el Artículo 14:

<u>Fecha</u>	<u>Cantidad Aumentada</u>	<u>Paquete Total</u>
Junio 1, 2019	\$2.44	\$42.24
Julio 1, 2019	\$0.30	\$42.54
Junio 1, 2020	\$1.84	\$44.43
Junio 1, 2021	\$1.80	\$46.33

Escala salarial de Aprendiz:

1er Nivel - 6 mos. con un min. de 750 hrs - 60% de Salarios Y	H & W Solamente
2do Nivel - 6 mos. con un min. de 750 hrs - 65% de Salarios Y	Beneficios Completos
3er Nivel - 6 mos. con un min. de 750 hrs - 70% de Salarios Y	Beneficios Completos
4to Nivel - 6 mos. con un min. de 750 hrs - 75% de Salario Y	Beneficios Completos
5to Nivel - 6 mos. con un min. de 750 hrs - 85% de Salarios Y	Beneficios Completos
6to Nivel - 6 mos. con un min. de 750 hrs - 90% de Salarios Y	Beneficios Completos

A partir de entonces, el 100 % de los salarios y los beneficios completos

10.1 Capataz

- a. Líder: Cuando el empleador firmante tenga cuatro o más Terminado de Drywall en el trabajo, deberá designar un Terminado de Drywall como líder. Cualquier Terminado de Drywall (Teipero) designado como Capataz se le pagará un mínimo de un seis y medio por ciento (6 1/2) adicional por hora sobre la tasa salarial de Trabajador Maestro.
- b. Capataz: Cuando el Empleador firmante tiene varios grupos de Terminado de Drywall en un trabajo o el Terminado de Drywall en un trabajo no están bajo la supervisión de un

Capataz del Proyecto, designarán un Terminado de Drywall como el Capataz. Cualquier Terminado de Drywall (Teipero) designado como Capataz se le pagará como mínimo un trece por ciento adicional (13%) por hora sobre la tasa salarial de Trabajador Maestro.

- 10.2 Los salarios que prevalecen tienen prioridad sobre las tasas salariales de la Unión. En el caso de que un Proyecto de Obras Públicas sea determinado por la Agencia Federal, Estatal o Pública para contener una tasa salarial diferente a la tasa salarial negociada de la Unión en este Acuerdo, el Empleador podrá utilizar la tasa del salario que prevalece en su proceso de licitación, y en el pago de la tasa del salario que prevalece a los empleados cubiertos por el Acuerdo. La Unión se compromete a enviar empleados a la tasa del salario que prevalece a los Empleadores que cumplan con todas las demás disposiciones de este Acuerdo.

ARTICULO 11 **TRANSPORTE Y GASTOS DE VIAJE**

- 11.1 a. Pago de Viaje tiene por objeto reembolsar a los Empleados sus costos relacionados por trabajar fuera de la ciudad, ya que se pretende ser un reembolso no compensación adicional por la mano de obra realizada y no tendrá ningún "beneficio adicional" añadidos o calculados sobre estas cantidades
- b. Para propósitos de Pago de Viaje, el punto para determinar la distancia a cualquier lugar de trabajo en millas de carretera será el Taller del Empleador, o la casa del Empleado, lo que esté más cerca del lugar de trabajo.
- 11.2 Se definirá que la relación Empleador/Empleado comienza cada día sólo cuando el empleado se presenta para trabajar en el lugar de trabajo según lo indicado por el Empleador y termina cada día cuando termina el turno del empleado. Nada en este Artículo establecerá ninguna otra relación Empleador/Empleado.
- 11.3 El Pago de Viaje se determinará de la siguiente manera:
- | | |
|-------------------------|-----------------|
| 0 – 50 millas de ida | Zona Libre |
| 51– 100 millas de ida | \$32.00 por día |
| 101 o mas millas de ida | \$48.00 por día |
- 11.4 a. El Pago de Viaje no será aplicado si el Empleador proporciona viáticos, reembolsos o alojamientos actuales de igual o mayor valor.
- b. Los empleados que trabajen en la zona de 101 o más millas de ida y reciban Pago de Viaje, y trabajen turnos de 4-10 horas recibirán cinco (5) días de Pago de Viaje.

ARTICULO 12 **CONTRIBUCIONES DE SALUD Y BIENESTAR AL FIDEICOMISO**

12.1 Horas mínimas

Cada empleador firmante a este Acuerdo deberá presentar cada mes todos y cada uno de los reportes de remesas que muestren los pagos de todos los adicionales y los nombres de todos los empleados y horas trabajadas. Es obligatorio que cada Empleador presente un informe mensual aunque no tenga empleados trabajando. Si no reporta, su empresa será colocada en la lista de morosidad. Los Empleadores sin trabajo pueden solicitar ser colocados en la lista de inactivos y no estarán obligados a presentar informes siempre y cuando no tengan horas o empleados sobre los

que informar.

- 12.2 El Acuerdo de Fideicomiso establecido de Salud y Bienestar de los Pintores Empleados (Spokane), son por el presente y se hace parte del mismo a todos los afiliados a este Acuerdo y están vinculados por los términos de dichos Acuerdos de Fideicomiso, que se incorporan en el presente documento por referencia como si estuvieran plenamente establecidos, excepto en lo que se describe de aquí en adelante.
- 12.3 El Acuerdo de Fideicomiso (Salud y Bienestar) puede ser modificado por la mayoría de los Fiduciarios del Fideicomiso votando para hacerlo en una reunión especial o regular del Fideicomiso. Pero, antes de que dicho Acuerdo de Fideicomiso pueda ser modificado o cambiado, los Fideicomisarios deben dar a las Partes en este Acuerdo al menos treinta (30) días de notificación por escrito de su intención de cambiar, por lo que los contratistas firmantes pueden presentar comentarios.
- 12.4 Salud y Bienestar
A partir de Julio 1, 2019, cada Empleador, tal como se define en este documento, contribuirá al Fondo Fiduciario de Salud y Bienestar de los Pintores Empleados la suma que se indica en el "Adjunto A" aplicable por hora y por cada hora trabajada por cada empleado cubierto por este Acuerdo.
- 12.5 La intención y el propósito de las partes en este Acuerdo es que la administración de todos los beneficios adicionales, incluyendo la Tarifa de Procesamiento Administrativo del Concilio del Distrito será manejada por el administrador designado. Es prerrogativa de los Fideicomisarios ordenar tal cambio en la administración de los fideicomisos y tomarán cualquier medida que consideren deseable, pero las partes en este Acuerdo creen que se puede lograr una administración mejor y más eficiente y menos costosa poniendo toda la confianza bajo un administrador, que no tendrá más deber que la administración y no estará sujeto a conflictos de intereses.
- 12.6 a. Los empleados traídos a esta área por contratistas fuera del área tendrán sus adicionales pagados a los Fondos Fiduciarios de casa. Pero el contratista pagará al Concilio del Distrito 5 Cuotas Administrativas, Tarifas de Aprendizaje, y cualquier otro fondo acordado dentro de este Acuerdo no considerado adicionales (es decir, Salud y Bienestar y Pensión) en todas las horas compensables trabajadas por empleados fuera del área.
- b. El contratista fuera del área notificará al Representante de la Unión los nombres y la afiliación de la Unión Local a los empleados fuera del área que colocarán en el trabajo. Se exigirá que todos y cada uno de los miembros del grupo traídos a la zona para trabajar en cualquier proyecto o trabajo cubierto por este acuerdo por cualquier empleador fuera del área están obligados a verificar con la Unión local y proporcionar la verificación de que actualmente son miembros del IUPAT en buen estado antes de comenzar a trabajar.
- c. Los Maestros y Aprendices de fuera del área deben registrarse en la Unión en el área donde se va a realizar el trabajo.
- 12.7 Si se necesita más dinero para los beneficios adicionales durante este Acuerdo, se permitirá a la Unión aumentar el importe de la contribución que se deducirá del salario de los Empleados.

ARTICULO 13
CUOTAS ADMINISTRATIVAS CHECK-OFF

- 13.1 Cada Empleador firmante a este Acuerdo se compromete a hacer el check-off de los salarios de cualquier empleado que sea empleado por dicho Empleador durante el término de este Acuerdo, las cuotas administrativas en la cantidad especificada en los estatutos de la Unión y a remitir dicha cantidad a la Unión de la siguiente manera:
- a. La Unión notificará por escrito al Empleador el importe de cada cuota administrativa especificado en los estatutos y presentará al Empleador una copia de los estatutos o de la disposición aplicable por los estatutos.
 - b. Para cada período de nómina, el Empleador deducirá de los salarios de cada empleado el monto especificado en los estatutos basado en el número de horas trabajadas durante dicho período de nómina, y acumulará dichas deducciones hasta el final del mes.
 - c. En a antes del quince (15) día de cada mes, el Empleador remitirá a la Unión la cantidad completa de las cuotas administrativas y adeudará en cuanto a cada empleado por el mes anterior, junto con una lista de empleados cubiertos por el presente y el número de horas trabajadas por cada uno durante el período aplicable.
- 13.2 Cuando un Empleador firmante desempeña un trabajo dentro de la jurisdicción de una Unión afiliada al IUPAT que no sea el firmante de la Unión y los estatutos de esa otra Unión contienen una disposición para las cuotas administrativas o "Valoración", del Representante de Negocios, el Empleador deberá hacer el Check-Off de los salarios de los empleados cubiertos por este Acuerdo y empleados en el trabajo, las Cuotas Administrativas o "Valoración" del Representante de Negocios en la cantidad indicada en los demás estatutos de la Unión, y remitirá dicha cantidad de esa otra Unión. En tal caso, esa otra Unión actuará como agente de la Unión afiliada con el fin de vigilar y administrar el Acuerdo. Al realizar el Check-Off, se seguirá el procedimiento especificado en la Sección 13.1. a-c, excepto que será responsabilidad de dicha otra Unión notificar al Empleador por escrito el monto de Cuotas Administrativas o "Valoración" del Representante De Negocios especificado en sus estatutos y presentar al Empleador firmante una copia de los estatutos o la disposición aplicable por sus leyes. Cuando el Empleador desempeñe un trabajo dentro de la jurisdicción de una Unión afiliada al IUPAT que no sea el firmante de la Unión en el presente caso, y los estatutos de esa otra Unión no contengan disposiciones para las Cuotas Administrativas o "Valoración" del Representante de Negocios, el Empleador seguirá estando vinculado por la Sección 13.1.
- 13.3 Las obligaciones del Empleador en virtud de las Secciones 13.1 y 13.2 se aplicarán únicamente a los empleados que hayan firmado voluntariamente una tarjeta de autorización de deducción de cuotas válida.
- 13.4 En el momento del empleo de cualquier empleado, el Empleador presentará a cada uno de esos empleados para su firma voluntaria una tarjeta de autorización de deducción de cuotas en triplicado, una copia de la cual es retenida por el Empleador, una copia retenida por el empleado y la otra devuelta a la Unión, la forma la proporcionará la Unión a dicho Empleador.

ARTICULO 14
UNION INTERNACIONAL DE PINTORES Y OFICIOS AFINES
FONDO DE PENSION DE LA INDUSTRIA DE LA UNION

El único Acuerdo entre el Empleador y las partes de la Unión en este Acuerdo con respecto a las pensiones o la jubilación de los empleados cubiertos por este Acuerdo es el siguiente:

14.1 Comenzando con el primer día de Junio del 2019, y durante la duración del Acuerdo, y cualquier renovación o prórroga del mismo, el Empleador se compromete a realizar pagos al IUPAT Plan de Pensiones de la Unión y de la Industria por cada empleado cubierto por este Acuerdo, de la siguiente manera:

- a. Por cada hora o parte de la misma por la cual un empleado recibe un salario, el Empleador hará una contribución según lo establecido en este Acuerdo al Fondo de Pensiones mencionado anteriormente; el importe aplicable indicado en la Hoja de Salarios "A" que se asignará al IUPAT Plan de Pensiones de la Unión y de la Industria.
- b. Por los propósitos de este Artículo, cada hora pagada, incluyendo las horas atribuibles a la hora de presentación, y otras horas por las que el empleado recibe el salario de conformidad con el Acuerdo, se contarán como horas por las cuales se pagan las contribuciones.
- c. Las contribuciones se pagarán en nombre de cualquier empleado a partir del primer día de empleo del empleado en una clasificación de trabajo cubierta por este Acuerdo. Esto incluye, pero no está limitado a, Aprendices, Pre-Aprendices, y empleados a prueba.
- d. Los pagos al Fondo de Pensiones mencionados se efectuarán al IUPAT Plan de Pensiones de la Unión y de la Industria, que fue establecido bajo un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, de fecha Abril 1 de 1967. Por la presente, el Empleador acepta estar vinculado y con dicho Acuerdo y Declaración de Confianza, en su forma enmendada de vez en cuando, como si hubiera firmado realmente el mismo.
- e. El Empleador reconoce y acepta el Memorándum de Entendimiento (MDE) entre ambas partes a partir de Junio 1 del 2018, donde las contribuciones del Empleador se harán de acuerdo con el Fondo del Plan de Mejoramiento de Pensiones de Beneficios Definidos del IUPAT. Los aumentos acordados en el MDE han sido incorporados al Aumento del Paquete Total para este Acuerdo de la siguiente manera:

Junio 1, 2019	\$0.69/ por hora
Junio 1, 2020	\$0.69/ por hora
Junio 1, 2021	\$0.70/ por hora

14.2 Por la presente, el empleador designa irrevocablemente como sus representantes en la Junta de Fideicomisarios, tales Fideicomisarios que ahora están sirviendo, o que en el futuro servirán, como Fideicomisarios Empleadores, junto con sus sucesores. El Empleador también acepta estar obligado por todas las medidas adoptadas por las acciones tomadas por los Fideicomisarios de conformidad con dicho Acuerdo y Declaración del Fideicomiso, modificadas de vez en cuando.

14.3 Todas las contribuciones se harán en el momento y de la manera que requieran los Fideicomisarios; y los Fideicomisarios podrán en cualquier momento llevar a cabo una

auditoría de conformidad con el Artículo VI, Sección 6, de dicho Acuerdo y Declaración del Fideicomiso.

- 14.4 Si un empleador no hace contribuciones al Fondo de Pensión dentro de los veinte (20) días posteriores a la fecha requerida por los Fideicomisarios, la Unión tendrá el derecho de tomar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de este Acuerdo, cualquier otra disposición del presente no obstante a lo contrario, y el Empleador será responsable de todos los costos de cobro de los pagos adeudados junto con los honorarios de abogados y las sanciones que puedan ser evaluadas por los Fideicomisarios. La responsabilidad del Empleador por el pago en virtud de este Artículo no estará sujeta ni cubierta por ningún procedimiento de queja o arbitraje o cualquier cláusula de "no huelga", que pueda ser proporcionada o establecida en otra parte de este Acuerdo.
- 14.5 El Plan de Pensión y el Plan de A anualidad adoptados por los Fideicomisarios se ajustarán en todo momento a los requisitos del Código de Impuestos Internos a fin de que el Empleador pueda en todo momento tratar las contribuciones a la Unión IUPAT y al Fondo de Pensión de la Industria como una deducción a efectos de impuestos.
- 14.6 El Fideicomiso del Plan de Pensión y Contribución Definida del Oeste de Washington Durante la duración de este Acuerdo, cualquier renovación o extensión del mismo, el Empleador se compromete a realizar pagos al Fideicomiso del Plan de Pensión y Contribución Definida del Oeste de Washington por cada Empleado cubierto por este Acuerdo, de la siguiente manera.
- a. A partir de Junio 1, 2019, el Empleador pagará \$0.20 por hora compensable a el Fideicomiso del Plan de Pensión y Contribución Definida del Oeste de Washington para todos los Maestros y aprendices Nivel 2 o más alto.
 - b. El Empleador remitirá cualquier monto adicional asignado de los aumentos salariales anuales del empleado (por un voto de la membresía) al Fideicomiso del Plan de Pensión y Contribución Definida del Oeste de Washington cuando corresponda.
 - c. Contribuciones Electivas. Un empleado cubierto por este Acuerdo puede optar por solicitar que un Empleador haga contribuciones diferidas electivas al Plan de Pensiones del Oeste de Washington a través de una reducción prospectiva en los salarios de dichos empleados. Dichas contribuciones diferidas electivas deberán estar invertidas en todo momento. Las solicitudes de contribuciones diferidas electivas se presentarán al Fondo Fiduciario de acuerdo con los procedimientos administrativos y los períodos electorales que sean consistentes con el documento del Plan y aprobados por los Fiduciarios. Las solicitudes de contribución diferidas electivas se presentarán por escrito en un formulario aprobado por el Fondo Fiduciario. Tras la notificación por parte del Fondo Fiduciario al Empleador de una solicitud de contribución diferida electiva, el Empleador retendrá los montos especificados del salario del empleado a menos y hasta que el empleado o el Fondo Fiduciario notifique un cambio en la elección del empleado que se realizó de conformidad con los procedimientos administrativos del Fondo Fiduciario. No obstante de la elección de un empleado, todas las tasas de prima (diferenciales de capataz, horas extras, etc.) se calcularán antes de la reducción de las contribuciones diferidas electivas del empleado. No obstante las disposiciones del presente documento en contrario, los niveles de contribución al Plan previstos en el presente documento no harán que el Plan infrinja la Sección 415 del Código de Impuestos Internos (y cualquier otra sección del Código); si es necesario, la Unión acordará ajustes de los tipos de contribuciones y los Empleadores contribuyentes a cumplir el Código.

ARTICULO 15
FONDO DE APRENDIZAJE Y ENTRENAMIENTO

El Acuerdo entre el Empleador(s) y las Partes de la Unión en este Acuerdo con respecto a los pagos al Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento Del Concilio del Distrito 5 dba Instituto de Terminados del Oficio del Noroeste es el siguiente:

- 15.1 a. Comenzando con Junio 1, 2019, y durante la duración de este Acuerdo, cualquier renovación o extensión del mismo, el Empleador, tal como se define en este Acuerdo, se compromete a hacer pagos al Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento Del Concilio del Distrito 5 dba Instituto de Terminados del Oficio del Noroeste.
- b. Por cada hora, o parte de la misma, por la cual un empleado recibe el pago, el Empleador hará una contribución en la cantidad como se indica en el "Adjunto A" aplicable al mencionado Fideicomiso de Aprendizaje, comenzando el primer día de Junio del 2019.
- c. A los efectos de este Artículo, cada hora pagada, incluidas las horas atribuidas a la hora de presentarse y otras horas por las que el empleado recibe el salario de conformidad con este Acuerdo, se contarán como horas por las cuales las contribuciones se pagan.
- d. Las contribuciones se pagarán en nombre de cualquier empleado a partir del primer día de empleo de los empleados en una clasificación de trabajo cubierta por este Acuerdo. Esto incluye, pero no se limita a, Aprendices, Trabajadores Maestros y otros.
- e. Los pagos al Fideicomiso de Aprendizaje requeridos en las Secciones 15 a-D anteriores se efectuarán al Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento Del Concilio del Distrito 5 dba Instituto de Terminados del Oficio del Noroeste que se estableció en virtud de un Acuerdo y Declaración de Confianza de fecha Marzo 10, 2005, como se reiteró con las enmiendas. Por la presente, el Empleador acepta estar vinculado por dicho Acuerdo y Declaración de Confianza, como si el/ella hubiera actualmente firmado el mismo.
- 15.2 a. Por la presente, el Empleador designa irrevocablemente como sus representantes en la Junta de Fideicomisarios del Concilio de Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento Del Concilio del Distrito 5 dba Instituto de Terminados del Oficio del Noroeste, dichos fideicomisarios que ahora están sirviendo, o que en el futuro servirán, como fideicomisarios del Empleador, junto con sus sucesores según lo previsto en las mencionadas Escrituras de Confianza. En caso de que los fideicomisarios del Empleador sean nombrados del área del este de Washington, serán de contratistas firmantes de este Acuerdo y/o de la Asociación de Contratistas reconocida por este Acuerdo.
- b. La Unión designa irrevocablemente como sus representantes en la Junta de Fideicomisarios del Concilio de Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento Del Concilio del Distrito 5 dba Instituto de Terminados del Oficio del Noroeste, como ahora están sirviendo, o que en el futuro servirán, como fideicomisarios de la Unión, junto con sus sucesores, según lo dispuesto en la mencionada Escrituras de Confianza y enmiendas.
- c. Las partes acuerdan además estar obligadas por todas las acciones tomadas por los Fideicomisarios del Consejo de Fideicomiso de Aprendizaje y Entrenamiento Del Concilio del Distrito 5 dba Fondo del Instituto de Terminados del Oficio del Noroeste, de conformidad con dicho Acuerdo.

- 15.3 Todas las contribuciones se harán en el momento y de la manera que los fideicomisarios requieran; y los fideicomisarios tendrán la autoridad de que un contador público certificado independiente audite los registros de nómina y salarios del Empleador con el fin de determinar la exactitud de las contribuciones al Fideicomiso de Aprendizaje.
- 15.4 Si un Empleador no hace contribuciones al Fideicomiso de Pintores quince (15) días después de la fecha requerida por los fideicomisarios, dicho incumplimiento se considerará una violación de este Acuerdo, y las Uniones tendrán el derecho de tomar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de este Acuerdo, cualquier otra disposición del presente en sentido contrario no obstante, y el Empleador será responsable de todos los costos por el cobro de los pagos debidos junto con los honorarios de abogados y tales sanciones pueden estar sujetas o cubiertas por cualquier procedimiento de queja o arbitraje o cualquier cláusula de "no huelga" que pueda ser prevista o establecida en otra parte de este Acuerdo.
- 15.5 El Plan de Aprendizaje adoptado por los fideicomisarios de dichos Fondos de Aprendizaje se ajustará en todo momento a los requisitos del Código de Impuestos Internos a fin de permitir al Empleador en todo momento tratar las contribuciones a los Fondos de Aprendizaje como una deducción a efectos fiscales.
- 15.6 El Consejo de Distrito 5 y cada uno de los Fideicomisos estarán autorizados a llevar a cabo dichas auditorías, según lo consideren necesario o apropiado con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones salariales, de beneficios adicionales y provisiones de Fideicomiso de este Acuerdo. En caso de que dicha auditoría revele que el Empleador tiene salarios mal pagados, pagos adicionales o pagos de Fideicomiso por violación intencional, el Empleador pagará el costo de la auditoría.
- 15.7 Acción Judicial Para Recuperar Pagos Adeudados
Los fideicomisarios tendrán derecho y podrán presentar acciones legales para el cobro de todas y cada una de las contribuciones y/o daños y perjuicios liquidados adeudados y debidos por todos y cada uno de los Empleadores en el presente documento, y en el caso de que dicha acción se mantenga y presente, además de la recuperación de los pagos adeudados y debidos. En el caso de que sea necesario presentar una acción legal, la sede de dicha demanda, para todos los Empleadores estará en Spokane.

ARTICULO 16
UNION INTERNACIONAL DE PINTORES Y OFICIOS AFINES
FONDO DE LA INDUSTRIA DE OFICIOS DE TERMINADO (IUPAT-FTI)

- 16.1 Comenzando con el primer día de Junio del 2019, y durante la duración de este Acuerdo, cualquier renovación o prórroga del mismo, el Empleador se compromete a realizar pagos a la Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines Fondo de Industria de Oficios de Terminado (IUPAT-FTI) para cada empleado cubierto por este Acuerdo, de la siguiente manera:
- a. Por cada hora, o parte de la misma, por la cual un empleado recibe un salario, el empleador hará una contribución como se indica en la Escala de Salarios "A" aplicable al Fondo de Aprendizaje mencionado anteriormente.
 - b. Las contribuciones se pagarán en nombre de cualquier empleado a partir de la primera hora de empleo del empleado en una clasificación de trabajo cubierta por este Acuerdo. Esto incluye, pero no se limita a, Aprendices, Trabajadores Maestro, a entrenar y empleados probatorios.

- c. Los pagos al Fondo de Aprendizaje requeridos anteriormente se efectuarán al (IUPAT-FTI) que se estableció en virtud de un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso de fecha Mayo 1, 1995. Por la presente, el Empleador acepta estar vinculado por dicho Acuerdo y Declaración de Fideicomiso como si actualmente hubiera firmado mismo.
- 16.3
- a. Por la presente, el Empleador designa irrevocablemente como sus representantes en la Junta de Fideicomisarios del Fondo Internacional (IUPAT-FTI) tales Fideicomisarios que ahora están sirviendo, o que en el futuro servirán, como Fideicomisarios del Empleador, junto con sus sucesores según lo previsto en las mencionadas Escrituras de Fideicomiso.
 - b. La Unión designa irrevocablemente como su representante en la Junta de Fideicomisarios del Fondo Internacional (IUPAT-FTI) a los Fideicomisarios que ahora prestan servicio, o que en el futuro servirán como Fideicomisarios de la Unión, junto con sus sucesores, según lo dispuesto en la mencionada Escrituras de Fideicomiso.
 - c. Las partes acuerdan además estar obligadas por todas las medidas adoptadas por los Fideicomisarios del Fondo Internacional (IUPAT-FTI) de conformidad con dicho Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.
- 16.4 Todas las contribuciones se realizarán en el momento y de la manera que los Fideicomisarios requieran, y los Fideicomisarios tendrán la autoridad de que un contador público certificado independiente audite los registros de nómina y salarios del empleador con el fin de determinar la exactitud de las contribuciones al Fondo de Aprendizaje.
- 16.5 Si un empleador no hace contribuciones al IUPAT-FTI dentro de los veinte (20) días posteriores a la fecha requerida por los Fideicomisarios, dicho incumplimiento se considerará una violación de este Acuerdo, y las Uniones tendrán el derecho de tomar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de este Acuerdo, cualquier disposición del presente Acuerdo en sentido contrario, y el Empleador será responsable de todos los costos por el cobro de los pagos debidos junto con los honorarios del abogado y las tarifas que puedan ser evaluadas por los Fideicomisarios. La responsabilidad del Empleador por el pago en virtud de este artículo no estará sujeta ni cubierta por ningún procedimiento de queja o arbitraje o cualquier cláusula de "no huelga" que pueda ser proporcionada o establecida en otra parte de este Acuerdo.
- 16.6 El Plan de Aprendizaje adoptado por los Fideicomisarios de dichos Fondos de Aprendizaje se ajustará en todo momento a los requisitos del Código de Impuestos Internos y otras leyes y reglamentos aplicables a fin de permitir al Empleador en todo momento tratar las contribuciones a los Fondos de Aprendizaje como una deducción a efectos fiscales.

ARTICULO 17

UNION INTERNACIONAL DE PINTORES Y OFICIOS AFINES FONDO DE COOPERACION DE MANEJO LABORAL (IUPAT-LMCI)

- 17.1 Comenzando con el primer día de junio del 2019, y durante la duración de este Acuerdo, cualquier renovación o prórroga del mismo, el Empleador se compromete a realizar pagos al Fondo de Cooperación de Manejo Laboral (Fondo) de Pintores y Oficios Afines por cada empleado cubierto por este Acuerdo de la siguiente manera:

- a. Por cada hora o parte de la misma por la cual un empleado recibe el pago, el-Empleador hará una contribución como se indica en la Lista "A" aplicable al Fondo mencionado anteriormente.
 - b. A los efectos de este Artículo, y siempre que se utilice un lenguaje similar en este Acuerdo, cada hora pagada, incluidas las horas atribuibles a la hora de presentación y otras horas por las cuales el empleado recibe el pago de acuerdo con este Acuerdo, se contarán como horas por las cuales se pagan las contribuciones.
 - c. Las contribuciones se pagarán en nombre de cualquier empleado a partir del primer día de empleo del empleado en una clasificación de trabajo cubierta por este Acuerdo. Esto incluye, pero no se limita a, Aprendices, Trabajadores Maestros, y otros empleados.
- 17.2 a. El Empleador y la Unión firmantes de este Acuerdo acuerdan estar vinculados por y con el Acuerdo y la Declaración de Fideicomiso, en su forma enmendada de vez en cuando, estableciendo el Fondo.
- b. Por la presente, el Empleador designa irrevocablemente como su representante en la Junta de Fideicomisarios como tales Fideicomisarios que ahora están sirviendo, o que en el futuro servirán, como Fideicomisarios de los Empleadores, junto con sus sucesores.
 - c. La Unión designa irrevocablemente como su representante en la Junta de Fideicomisarios como tales Fideicomisarios que ahora sirven, o que en el futuro servirán, como Fideicomisarios de la Unión, junto con sus sucesores.
- 17.3 Todas las contribuciones se realizarán en el momento y de tal manera, según lo requieran los Fideicomisarios, y los Fideicomisarios podrán en cualquier momento llevar a cabo una auditoría de acuerdo con el Acuerdo y la Declaración de Fideicomiso.
- 17.4 Si un empleador no hace contribuciones al Fondo dentro de los veinte (20) días posteriores a la fecha requerida por los Fideicomisarios, la Unión tendrá el derecho de tomar las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de este Acuerdo, cualquier otra disposición del presente Acuerdo en el sentido contrario, y el Empleador será responsable de todos los costos de cobro del pago adeudado junto con los honorarios del abogado y las sanciones que puedan ser evaluadas por los Fideicomisarios. La responsabilidad del Empleador por el pago en virtud de este Artículo no estará sujeta ni cubierta por ningún procedimiento de queja o arbitraje o cualquier cláusula de "no huelga", que pueda ser proporcionada o establecida en otra parte de este Acuerdo.

ARTICULO 18 **APRENDIZAJE**

- 18.1 Se ha acordado en que las normas aquí establecidas por el Consejo Conjunto de Entrenamiento y Aprendizaje del Estado de Washington forman parte de este Acuerdo.
- 18.2 La proporción de Aprendices a Trabajadores Maestro será la siguiente: Se permitirá un (1) Aprendiz en cada trabajo para el primer (1) Trabajador Maestro y un (1) Aprendiz adicional por cada un (1) Trabajador Maestro a partir de entonces. Con la aprobación del JATC, esto puede ser modificado, pero no puede exceder la proporción de uno a uno.

18.3 El Acuerdo de Aprendizaje se firmará entre el Aprendiz individual y el Comité. Tanto el aprendiz como el funcionario del Comité firmarán el Acuerdo, que vinculará específicamente al Aprendiz a todas las condiciones de las normas de aprendizaje con la misma fuerza y efecto que si estuviera expresamente escrita en el mismo. Recibirá una copia del Acuerdo de Aprendizaje previa solicitud:

- | | |
|--------------|----------------------------|
| 1. Empleador | 4. Agencia de Registración |
| 2. Aprendiz | 5. Unión |
| 3. Comité | |

18.4 La selección de los aprendices bajo el programa permitirá la igualdad de oportunidades y se hará de solicitantes calificados sobre la base de la cualificación únicamente, sin tener en cuenta la raza, el credo, el color, el sexo y el origen nacional.

18.5 Los empleadores y los miembros de la Unión están de acuerdo en que todos los Aprendices que trabajan en el oficio asistirán a una escuela establecida para el entrenamiento de dichos aprendices y asistir en enforzar las normas y reglamentos actualmente en vigor y en lo sucesivo adoptados por el Comité Conjunto Local de Aprendizaje y Entrenamiento y confirmados por el Concilio De Aprendizaje y Entrenamiento del Estado de Washington.

18.6 Todos los Aprendices que no asisten a clases donde las escuelas se establecen en horarios designados, excepto por excusa legítima, pueden por escrito del comité estar sujetos a la cancelación inmediata de su programa.

18.7 No se enviará ningún aprendiz a trabajos fuera de la ciudad que interfieran o le prohíban que asista a sus clases en los horarios designados para la escuela. Cualquier excepción a esto debe ser autorizada por el Coordinador de Aprendizaje.

18.8 Los aprendices de Terminado de Drywall enviados a trabajos estarán acompañados por un Trabajador Maestro hasta que el Aprendiz tenga por lo menos seis (6) meses de experiencia en el oficio.

18.9 La Unión mantendrá actualmente a lo largo de la vigencia de este Acuerdo un Programa de Aprendizaje Certificado reconocido por el Estado de Washington, que abarque el alcance del trabajo contemplado en el Artículo 1.

18.10 Este Acuerdo reconocerá las Normas del Programa de Aprendizaje aprobadas por el Estado de Washington.

ARTICULO 19 **COMITE DE MANEJO LABORAL**

19.1 Se establecerá un Comité de Manejo Laboral local cuyos miembros del Empleador serán designados por igual por la Asociación Firmante y cuyos miembros laborales serán designados por el Concilio del Distrito 5 del IUPAT. El Comité puede iniciar acciones por sí mismo, investigar y celebrar audiencias sobre daños y sanciones por violaciones del Acuerdo, emitir resoluciones interpretativas u otras reglas y regulaciones necesarias para dar fuerza y efecto al propósito y la intención de este Acuerdo, hacer modificaciones o cambios en este Acuerdo. Nombrar o contratar a las personas o comités que sean necesarios para ayudar al Comité en el desempeño de sus funciones. Por la presente, el Comité está facultado para examinar los registros de todos y cada uno de los Empleadores en relación con los pagos de beneficios

adicionales, la nómina, la subsistencia, el transporte, el tiempo de viaje, las horas extras, las horas de trabajo, la fianza o cualquier otro punto establecido en este Acuerdo. Pueden iniciar o recomendar auditorías de los registros de los Empleadores que cubran las sumas anteriores. Será su deber el ver que las auditorías se lleven a cabo de la manera prescrita. Cualquier gasto del Comité correrá a cargo de las partes en el Acuerdo Laboral. El Comité se reunirá periódicamente y cualquiera de las partes podrá convocar reuniones especiales. Se acuerda que cualquier emisión/cambio/enmienda o asunto que se presente al comité para su votación se registrará por votación unitaria.

ARTICULO 20
PRUEBAS DE DROGAS Y ALCOHOL

- 20.1 a. Debido a la naturaleza peligrosa del trabajo, las partes firmantes acuerdan asignar un Comité Conjunto de Manejo Laboral para desarrollar, aprobar e implementar mutuamente un programa amplio de pruebas obligatorias de drogas y alcohol en toda la Industria en o antes de Enero 1, del 2014. Por mutuo acuerdo del Comité de Manejo Laboral, todas las políticas y términos establecidos en el mismo se convertirán en términos de este Acuerdo. El costo del programa de pruebas será pagado por los Empleadores y/o su asociación.
- d. A partir de Junio 1, del 2014, todos los trabajadores deberán tener una tarjeta "actual" (tal como se define en la póliza de pruebas aprobada) de Prueba de Drogas que indique su condición de libre de drogas como condición de despacho y/o empleo.
- e. Las pólizas individuales de pruebas de drogas y alcohol de la empresa y/o los niveles de pruebas de drogas y alcohol del "Cliente" (contratista general o propietario/inmobiliario), serán más estrictas y serán permitidas siempre y cuando dichas pólizas sean aplicables a todos los empleados de la empresa si así lo permite la Ley y cumplen con las leyes Estatales y Federales.

EL RESTO DE ESTA PAGINA SE DEJO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

ARTICULO 21
VIOLACION DEL ACUERDO

21.1 El funcionamiento de un taller dual por parte de un Empleador es una violación de este Acuerdo y la Unión tomará todas y cada una de las acciones legales y económicas autorizadas que surjan de los términos del Acuerdo para impedir el funcionamiento de un taller dual y evaluar los daños previstos en los párrafos siguientes:

- a. Cualquier miembro del empleador que se encuentre operando en un taller dual deberá pagar a los empleados del taller dual cualquier pago adicional al que los empleados del taller dual hubieran tenido derecho si el taller dual hubiera estado operando bajo los términos del Acuerdo, a partir de la fecha de este Acuerdo, y dicho Empleador también hará el pago que habría sido requerido bajo cualquier Artículo del Acuerdo si el taller dual hubiera estado operando bajo los términos de este Acuerdo a partir de la fecha de este Acuerdo. Los pagos previstos en la frase anterior se efectuarán en un plazo de treinta (30) días a partir de la constatación de la existencia de un taller doble y del veinte por ciento adicional (20%) por daños y perjuicios liquidados se pagarán en todos los pagos requeridos por este párrafo. Cualquier individuo, o grupo de individuos que controlan, y/o cualquier miembro de la Asociación de Empleadores que también posea colectivamente el veinticinco por ciento (25%) o más propiedad en un taller dual se considerará que está operando un taller dual a los efectos de este Acuerdo y será conjunta y solidariamente responsable de los daños en el presente.
- b. Cualquier Empleador miembro de la Asociación de Empleadores tendrá derecho a presentar, por escrito, su creencia de que existe un taller dual, en la que se establezcan los detalles de la propiedad común de la misma. Dichos miembros de la Asociación de Empleadores tendrán derecho a una decisión en un plazo de treinta (30) días por el Comité de Manejo Laboral sobre si existe un taller dual. Si el Comité de Manejo Laboral determina que no existe un taller dual, dicho miembro reclamante de la Asociación de Empleadores tendrá derecho a someter el asunto a una junta de arbitraje que consista en un (1) miembro elegido por Labor y un (1) miembro elegido por la Asociación de Contratistas. La decisión de dicha junta de arbitraje será vinculante y el miembro reclamante de la Asociación del Empleador asumirá el costo de la junta de arbitraje si no se encuentra que exista un taller dual, siempre que los costos de la junta de arbitraje sean asumidos por el taller dual si se encuentra que existe.

21.2 El Concilio del Distrito firmante tendrá derecho a retirar inmediatamente a los empleados de cualquier trabajo, a hacer huelga, protesta o emprender otras acciones económicas legales por las siguientes violaciones del Acuerdo:

- a. No pago de salarios adecuados, subsistencia o pago de viaje.
- b. Emisión de cheques no negociables o falta de pago de salarios o contribuciones adicionales.
- c. No-pago o pago atrasado de daños liquidados.
- d. No reportar contribuciones adicionales, incluyendo la no presentación de informes cuando no hay empleados trabajando.
- e. Incumplimiento de las órdenes de seguridad.
- f. No presentar todos los registros del negocio, libros e informes relacionados con el pago de salarios y adicionales que cubran a los empleados en cuestión, según lo ordenado por el Fideicomiso.
- g. No informar de un teipero no-Unión después de ocho (8) días de empleo.

Cualquier medida adoptada por la Unión se notificará al Comité respectivo y una violación del Acuerdo puede dar lugar a la suspensión de los privilegios del Acuerdo por dicho Comité. El Comité notificará a la Unión dichas suspensiones y solicitará a la Unión que tome medidas después de los usuales siete (7) días por noticia escrita al Empleador.

ARTICULO 22 **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

22.1 En caso de que se produzca una disputa, queja o diferencia de interpretación, se cumplirá el siguiente procedimiento. Una queja se define como una violación de los términos y condiciones de este Acuerdo.

22.2 Paso 1: Una disputa, queja o diferencia de interpretación tiene que ser presentada, por escrito por la Unión al Empleador, o por el Empleador a la Unión, dentro de los catorce (14) días hábiles siguientes a la ocurrencia, o de la fecha en que se descubrió la ocurrencia. La parte demandada dispondrá de diez (10) días hábiles para resolver la disputa, la queja o la diferencia de interpretación. Si no se resuelve, a satisfacción mutua de la Unión y del Empleador, en un plazo de diez (10) días hábiles, la disputa, la queja o la diferencia de interpretación se mueven al paso dos.

Paso 2: La Unión/Empleador que presente la disputa, queja o diferencia de interpretación presentará, por escrito, la disputa, queja o diferencia de interpretación al Comité de Manejo Laboral dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la no resolución como se describe en el Paso 1. El Comité de Manejo Laboral escuchará la disputa, queja o diferencia de interpretación a más tardar quince (15) días hábiles después del recibo de la Unión o del Empleador. El Comité de Manejo Laboral debe dictar una decisión en esta audiencia que será definitiva y vinculante para las partes. Si el Comité de Manejo Laboral llega a un estancamiento en la disputa; la disputa, queja o diferencia de interpretación irá al paso 3.

Paso 3: Arbitraje Vinculante. La disputa, queja o diferencia de interpretación se remitirá al arbitraje bajo las reglas y procedimientos de la Asociación Americana de Arbitraje. El costo del árbitro será compartido por igual por la Unión y el Empleador. Cada parte será responsable de sus propios costos de representación, testigos, etc.

22.3 Tras la falta de respuesta de la Unión, o del Empleador, de responder oportunamente, o de una no respuesta, se permitirá el adelanto de la disputa, la queja o la diferencia de interpretación al paso dos. Los plazos a que se refiere el presente artículo se respetarán estrictamente, pero podrán prorrogarse de mutuo acuerdo, por escrito.

ARTICULO 23 **PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE**

23.1 La Junta de Arbitraje estará compuesta por un miembro del Comité de Manejo Laboral seleccionado por la Unión, y un miembro del Comité de Manejo Laboral seleccionado por la Asociación, y otra persona que será seleccionada de la siguiente manera:

Los representantes de las partes en servicio en la Junta de Arbitraje obtendrán una lista de árbitros aprobados por la Mediación Federal y Servicio de Conciliación y seleccionará cinco (5) nombres de los mismos. A continuación, los representantes eliminarán dos- (2)

nombres de la lista; la persona cuyo nombre no haya sido eliminado de la lista actuará como árbitro. La decisión de la Junta de Arbitraje será definitiva y vinculante para ambas partes y los gastos del tercer árbitro serán compartidos por igual por la Unión y el Empleador.

- 23.2 Cualquier parte puede solicitar, por escrito, dentro de las setenta y dos (72) horas después de un estancamiento de la decisión del Comité de Manejo Laboral de buscar arbitraje. Dicha notificación se enviará a los miembros del Comité de Manejo Laboral. Dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación, se seleccionará a la Junta y el caso estará en proceso.
- 23.3 Si algún Empleador se niega a acatar la decisión del árbitro, no será una violación de este Acuerdo para que la Unión haga huelga.

ARTICULO 24

ANEXOS

- 24.1 El Comité de Manejo Laboral compuesto por al menos representantes de Manejo de cada uno de los contratistas firmados a este acuerdo y un número igual de Representantes designados por el IUPAT DC 5, incluyendo al menos un rango activo y miembro del archivo, estará facultado para hacer anexos a este acuerdo de mutuo acuerdo. Dichos anexos serán vinculantes para todas las partes en este acuerdo hasta que este acuerdo se termine y se abra a la renegociación.

ARTICULO 25

CLAUSULA DE AHORRO

- 25.1 Si cualquier Artículo o Sección del Acuerdo sea declarado inválido por el funcionamiento de la ley o por cualquier tribunal de jurisdicción competente o si el cumplimiento o la aplicación de cualquier Artículo o Sección es restringido por dicho tribunal hasta que se decida definitivamente su validez, el resto del Acuerdo o circunstancias distintas de aquellas en las que se ha declarado inválido o en cuanto a las cuales se ha restringido el cumplimiento o la ejecución, no se verán afectados por ello.
- 25.2 Cualquier cambio a este Acuerdo o enmienda antes de su fecha de expiración debe ser aprobado por el Comité de Manejo Laboral antes de ser operativo y si así se aprueba, será observado y será vinculante para todas las partes firmantes a este Acuerdo.
- 25.3 Cualquiera de las partes en este Acuerdo tendrá el derecho de reabrir las negociaciones relativas a la Seguridad de la Unión cuando haya razones para creer que las leyes correspondientes han sido modificadas por Enmiendas del Congreso, Decisiones de la Corte o Reglamentos Gubernamentales, dando a la otra parte treinta (30) días de anticipación por escrito.

ARTICULO 26

CONTRIBUCIONES DE FIDEICOMISO

- 26.1 Todos los pagos del Fideicomiso estarán sujetos a lo siguiente:
Los pagos de dinero adeudados en virtud de este Acuerdo se realizarán en o antes del quince (15) día de cada mes, después del mes en que se acumuló la responsabilidad. Se reconoce que el cálculo de los daños resultantes de la morosidad o la falta de pago se dificulte, si no imposible. En consecuencia, se acuerda que en caso de retraso en el pago o no efectuar pagos, el

Empleador moroso será responsable de los daños liquidados por la cantidad del 12% anual del interés acumulados en todas las contribuciones morosas, a partir del 1er día siguiente al mes de pago, hasta que se pague en su totalidad; y no menos del 1% por mes en Daños Liquidados (con un límite del 20%-a la ley de recursos y estatutos ERISA) acumuladas en todas las contribuciones morosas, a partir del primer día siguiente al pago, hasta el pago completo. La tarifa se aplicará por cada mes de morosidad. En el caso de que los salarios, el pago del viaje, la subsistencia, los pagos del Fideicomiso o los daños liquidados, el Empleador moroso también será responsable de los honorarios razonables del abogado y los costos legales reales.

EL RESTO DE ESTA PAGINA SE DEJO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

ARTICULO 27
DURACION

27.1 Este Acuerdo estará en pleno vigor y efecto de Junio 1, 2019, hasta e incluyendo Mayo 31, 2022 y continuará de un año a otro a menos que cualquier parte notifique o rescinda el Acuerdo por escrito, o a menos que cualquiera de las partes notifique o rescinda por escrito sobre la otra no menos de sesenta (60) días y no más de noventa (90) días antes de Mayo 31, 2022 o Mayo31 de cualquier año de contrato posterior.

27.2 Cuando no se notifique dicha cancelación o rescisión y las partes deseen continuar dicho Acuerdo, pero también deseen negociar cambios o revisiones en el Acuerdo, cualquiera de las partes podrá presentar a la otra una notificación por escrito no menos de sesenta (60) días y no más de noventa (90) días antes de Mayo31, 2022, o Mayo 31 de cualquier año de contrato posterior, aconsejando a dichas partes que deseen revisar o cambiar los términos o condiciones de dicho Acuerdo. Se permitirá a las partes respectivas todos los recursos legales o económicos para apoyar sus solicitudes de revisión si las partes no llegan a un acuerdo al respecto. Nada de lo presente impedirá a las partes realizar revisiones o cambios en este Acuerdo, de mutuo consentimiento, en cualquier momento durante su mandato.

CONTRATISTA:

IUPAT CONCILIO DEL DISTRICT 5:

Firma

Firma

Imprima Nombre y Título

Fernando Arevalo/Field Representative
Imprima Nombrey y Título

Fecha

Fecha

Dirección

Ciudad, ST, Código Postal

Número de Teléfono

Número de Fax

Número de Teléfono Celular

Correo Electrónico

De Registración de Contratista del Estado de WA

de ID Del Impuesto Federal

opeiu#8/af1-cio

ADJUNTO A
LISTA DE HERRAMIENTAS REQUERIDAS DE TERMINADO DE DRYWALL

Las siguientes herramientas son necesarias antes de comenzar el trabajo. Requeridas por el CBA.

1" Cuchillo	
2" Cuchillo	
4" Cuchillo	
6" Cuchillo	
10" Cuchillo*	
12" Cuchillo*	
Batidor Normal	
Cazuela	
Cepillo de Cubeta	
Lijador de Poste	
Tijeras para Metal	
2 Cubetas	
Cuchillo de Utilidades	
Lima	
Lijador de Mano	
Cinta de Carrete	
Martillo	
Desarmador	
Pantalones Blancos u Overoles Blancos	
Zancos**	

*Se Pueden substituir por el Porta Mezcla y Bandeja.

**El Empleador reembolsará hasta \$100 anualmente por partes, servicios, o nuevos Zancos cuando sean necesarios con la presentación de recibos.

Los empleados no están obligados a proporcionar herramientas eléctricas o automáticas.

Por favor, lea el Acuerdo de Negociación Colectiva y otra literatura asociada antes de comenzar a trabajar.

Debido a las regulaciones federales, su Empleador requerirá dos formas de identificación, como, pero no exclusivas, una licencia de conducir y una tarjeta de seguro social. Para obtener una lista completa de opciones, consulte con su Local.

IUPAT Local 427
2500 West Kennewick Avenue
Suite E
Kennewick, Washington 99336
(509) 396-3244

IUPAT District Council 5
6770 E Marginal Way S
Building E , Suite 321,
Seattle, Washington 98108
(800) 443-9303
(206) 441-5554

Junio 2019
opeiu#8/afl-cio