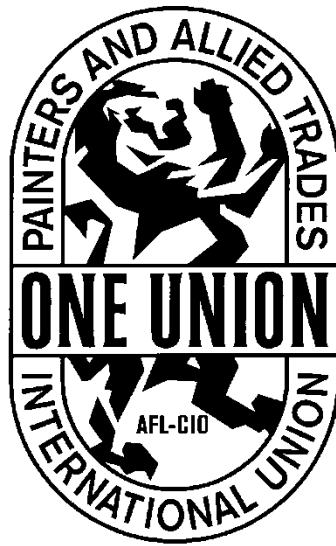


IUPAT CONCILIO DEL DISTRITO 5 / LOCAL 427
ESTE DE WASHINGTON/NORTE DE IDAHO
ACUERDO MAESTRO DE ZONA
PARA LA
INDUSTRIA COMERCIAL DE PINTURA



Julio 1, 2019 – Junio 30, 2022

Tabla de Contenido

		<u>PAGINA</u>
	PREAMBULO	1
ARTICULO 1	RECONOCIMIENTO	1
ARTICULO 2	AREA Y TRABAJO CUBIERTO POR ACUERDO	1
ARTICULO 3	FUERA DEL AREA	2
ARTICULO 4	ALCANCE DEL ACUERDO	2
ARTICULO 5	DEFINICIONES	3
ARTICULO 6	PROTECCION DE DERECHOS	5
ARTICULO 7	SEGURIDAD DE LA UNION	6
ARTICULO 8	RESPONSIBILIDAD DEL EMPLEADOR	7
ARTICULO 9	PRUEBA DE SEGURIDAD Y SUSTANCIAS	8
ARTICULO 10	COMITE DE LABOR/MANEJO	8
ARTICULO 11	MAYORDOMOS	9
ARTICULO 12	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	9
ARTICULO 13	EMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO	10
ARTICULO 14	HORAS DE TRABAJO	13
ARTICULO 15	REGLAS DE TRABAJO	14
ARTICULO 16	PAGO DE SALARIOS	15
ARTICULO 17	ESCALAS DE SALARIO Y BENEFICIOS	15
ARTICULO 18	PAGO DE SUBSISTENCIA Y VIAJE	17
ARTICULO 19	APPRENDICES	17
ARTICULO 20	EDUCACION CONTINUA DE MAESTRO	18
ARTICULO 21	FONDOS DE FIDEICOMISO Y PENSION	19
ARTICULO 22	CLAUSULA DE AHORRO	24
	DURACION DE CLAUSULA / PAGINA DE FIRMA	25

PREAMBULO

CONSIDERANDO, se desea que las partes aquí mencionadas disfruten de relaciones armoniosas entre dichas partes y el público, y

CONSIDERANDO, las partes aquí mencionadas desean proteger y salvaguardar la salud y la seguridad de sus miembros, y mantener la estabilidad de las condiciones de empleo y otras relaciones mutuamente beneficiosas y evitar huelgas y bloqueos facilitando ajustes justos y pacíficos de disputas y quejas que puedan surgir de vez en cuando;

CONSIDERANDO que el presente acuerdo tiene por objeto establecer condiciones de empleo uniformes; un Plan de Pensiones; un Plan de Salud y Bienestar; y, un Programa de Aprendizaje, y

AHORA POR LO TANTO, en consideración a las promesas y los Convenios contenidos de aquí en adelante, se acuerdan mutuamente entre las partes de la siguiente manera:

ARTICULO 1 **RECONOCIMIENTO**

- 1.1 Este Acuerdo se ha hecho y entra en efecto en este primer día de Julio del 2019, entre IUPAT Concilio de Distrito 5, de la Unión Internacional de Pintores y Comercios Aliados, y las Uniones Locales afiliadas y cualquier Empleador individual que pueda fijar su firma a este Acuerdo de vez en cuando.
- 1.2 Cada Empleador que está vinculado por este Acuerdo reconoce a la Unión, de conformidad con la sección 9, (a), de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, como el representante exclusivo de la negociación de todos los Empleadores Empleados que se dedican a la realización de cualquier pintura como se describe en el artículo 4 de este Acuerdo dentro de la jurisdicción territorial de la Unión.
- 1.3 Nada de lo contenido en el presente documento prohibirá o restringirá a la Unión de su negociación colectiva, que podrá estar legalmente permitida para ellos con otras partes.

ARTICULO 2 **AREA Y TRABAJO CUBIERTOS POR ESTE ACUERDO**

- 2.1 El Empleador acepta estar vinculado a este Acuerdo mientras trabaja en los siguientes condados en el 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 Comercios Aliados. Y estará

obligado por el Acuerdo Colectivo de Negociaciones en cualquier otra parte de los estados de Washington, Oregon, Idaho, Utah y Alaska cuando se trabaja en esas áreas.

- 2.2 Cuando se trabaja fuera de los condados cubiertos por este Acuerdo, un empleado cubierto por este Acuerdo recibirá los salarios más favorables para el empleado. Todos los beneficios adicionales se pagarán a los fondos de "Casa" de los Empleados.

ARTICLE 3 **FUERA DEL AREA**

- 3.1 El contratista o el Empleador parte de este acuerdo, cuando participen en trabajos fuera de la jurisdicción geográfica de la Unión parte de este Acuerdo, emplearán no menos del cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores empleados en dicho trabajo de los residentes de la zona donde se realiza el trabajo o de las personas que trabajan el mayor porcentaje de su tiempo en dicha zona; cualquier otro será empleado en la zona de origen del contratista.
- 3.2 El Empleador parte del presente documento deberá, cuando participe en trabajos fuera de la jurisdicción geográfica de la Unión parte de este acuerdo, cumplir 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 y el procedimiento de solución de las reclamaciones establecidas en el mismo; sin embargo, cuando ninguna Unión afiliada tenga un acuerdo efectivo vigente que cubra ese trabajo fuera del área, el Empleador realizará dicho trabajo de conformidad con este acuerdo; y siempre además que en cuanto a los Empleados que sean empleados por dicho Empleador dentro de la jurisdicción geográfica de la Parte de la Unión en este Acuerdo y que sean llevados a una jurisdicción externa, dicho empleado tendrá derecho a recibir los salarios y condiciones vigentes en el hogar o jurisdicción externa que sean más favorables para dichos Empleados. En las situaciones cubiertas por la última salvedad, las contribuciones a las prestaciones marginales en nombre de dichos Empleados se efectuarán únicamente a sus fondos de origen de acuerdo con sus documentos de gobierno, y la diferencia entre los salarios y las contribuciones a los beneficios requeridos por los fondos externos y los fondos de la casa, si los hubiera, se pagará a los Empleados como salarios adicionales. Esta disposición es exigible por el Consejo de Distrito o La Unión Local en cuya jurisdicción se está realizando el trabajo, tanto a través del procedimiento de solución de quejas establecido en su Acuerdo de Negociación Colectiva aplicable como a través de los Tribunales.

ARTICULO 4 **ALCANCE DEL ACUERDO**

- 4.1 Los trabajos de pintura y paneles de yeso como lo indican esos términos y se utilizan en este Acuerdo incluyen pero no se limitan a lo siguiente: Toda la pintura, cubiertas, revestimiento, decoración, sistemas de paneles de tela, colgado de papel, incluyendo la

suspensión de vinilo, lienzo, tachuela de muselina y todo el material de cualquier tipo o calidad aplicado a las paredes, o techos, por cualquier método de fijación. El relleno de masa de todas las superficies y la aplicación de acabados de textura donde se utilizan materiales adhesivos, relleno de calor radiante, y todo el trabajo preparatorio de manchado, señalización, encintado, acabado y lijado de ensamblado y superficies, revestimientos a prueba de fuego, revestimientos de fibra de vidrio, sistema de pared exterior aislado, madera, puertas de pre-acabado, gabinetes, molduras, cortes y acabado de muebles, encerado, engrasado, desmanchado, aplicación de esmaltes calientes y fríos, impermeable, revestimientos protectores, poliéster, poliuretano, epoxi, resina y cubiertas acrílicas. Las aplicaciones de todas las pinturas, pigmentos, extensores, imprimaciones metálicas, pigmentos metálicos, aglutinantes, diluyentes, secadores, selladores, colores de agua, paneles acústicos, es decir, paneles elásticos, etc., recubrimientos catódicos, revestimientos elastoméricos de techos, revestimientos, revestimientos de PVC, manchas ácidas, recubrimientos epoxi y cualquier otro tratamiento / recubrimiento aplicado a cualquier superficie de concreto; aplicado por cualquier método. La preparación de superficies interiores y exteriores con vapor líquido, granallado de arena, chorro de agua, granallado de agua, o cualquier otro sistema o proceso de granallado, incluyendo el cuidado de la olla de granallado de arena y la preparación para la metalización y metalizado. El trabajo de pintura también incluye el manejo y todos los trabajos preparatorios incidentales a la pintura, revestimiento, colgantes de papel; remover, encapsulación, encerramiento o cualquier otra actividad de conformidad con plomo, cromo, zinc u otro recubrimiento superficial o reducción de superficie contaminada, pintura de papel colgante, construcción de cualquier estructura o recinto para cámaras de presión negativas y positivas de acuerdo con la reducción de plomo o cualquier otro proceso de limpieza de sustrato, decoración o acabado de paneles de yeso de cualquier superficie, carretera y franjas de estacionamiento y todos los demás trabajos que generalmente son ejecutados por los Pintores, Decoradores, Paneles de yeso, Terminados de Madera y Terminados de Tabla Roca, y la operación y el cuidado en el sitio de trabajo de todas las herramientas y equipos utilizados por todos los oficios bajo la jurisdicción de la Unión Internacional de Pintores y Comercios Aliados (IUPAT), incluyendo cepillos, rodillos, equipos de pintura en aerosol, paletas, trapeadores, escotillas u otras herramientas diversas de mano y motor, incluyendo equipos de granallado de arena, escaleras, andamios y otros aparejos, incluyendo pero no limitado a equipos tales como andamios mecanizados o movilizables que pueden ser operados por Pintores y el funcionamiento y mantenimiento del sitio de trabajo de todo tipo de compresores.

- 4.2 El trabajo de Pintura y Drywall también incluyen trabajo de, materiales, equipos o procesos, que se sustituyen por los asuntos tratados en la sección anterior.

ARTICLE 5 **DEFINICIONES**

- 5.1 Unión: IUPAT Concilio del Distrito 5, compuesto por las actuales Uniones Locales y otras que puedan afiliarse durante la vigencia de este Acuerdo.

- 5.2 Asociación: La Asociación de Contratistas de Pintura del Este de Washington-Norte de Idaho y otras que pueden afiliarse durante la vigencia de este Acuerdo.
- 5.3 Comité de Manejo/Laboral (L/M): Comité conjunto formado por miembros iguales de Trabajo y Manejo.
- 5.4 Contratista: Una persona, empresa, corporación o sociedad cuyo negocio principal es la pintura y la decoración; que mantiene en todo momento un lugar de negocio permanente (no PO Box), y emplea al menos a un Journeyman/Maestro que será miembro de la Unión, y tiene las licencias Estatales y Federales requeridas y el registro del Empleador; y es firmante de este Acuerdo.
- 5.5 Firmante Independiente: Cualquier Contratista descrito anteriormente que ejecute este Acuerdo pero no es miembro de la Asociación como se describió anteriormente.
- 5.6 Empleador: Cualquier persona, empresa, corporación, empresa conjunta, sociedad o cualquier otra entidad comercial parte en este Acuerdo, que contrate empleados bajo el alcance de este Acuerdo.
- 5.7 Pintura Comercial: Proporcionar servicios en los términos y condiciones aquí establecidos, y hacerlo en o dentro de cualquier estructura, instalación, superficie o artículo que se establezca o construya con fines de llevar a cabo el comercio, las ganancias y no ganancias. La Pintura Comercial puede incluir proyectos en los que puedan estar presentes elementos normalmente considerados trabajo Industrial, sin embargo, el alcance o la cantidad de trabajo de tipo industrial involucrado puede ser inferior al necesario para hacer que se modifique la clasificación global del proyecto. La Pintura Comercial será distinta del trabajo industrial o residencial.
- 5.8 Pintura Residencial: Proporcionar servicios en los términos y condiciones aquí establecidos, y hacerlo en o dentro de cualquier estructura, instalación, superficie o artículo que se establezca o construya como viviendas individuales, que estén enmarcadas en madera y de menos de tres (3) pisos de altura. Las viviendas para el comercio tales como moteles, residencias de ancianos, casas de descanso, condominios, etc., no se clasificarán como Pintura Residencial ya sean nuevas o existentes. La Pintura Residencial no será trabajo Comercial o Industrial. Se creará una nueva enmienda para los Empleadores que realizan trabajo residencial.
- 5.9 Pintor Journeyman/Maestro:
- a. Todos los Journeymen/Maestros comerciales y residenciales se definirán como individuos que hayan completado su aprendizaje o hayan pasado el examen de competencia requerido como mecánicos calificados para realizar las funciones relativas en la industria de la pintura comercial o residencial como Empleados o como pintores Journeyman/Maestro que están empleados bajo los términos de este Acuerdo.
 - b. Esta clasificación de salarios se utilizará para establecer las tasas de salarios de Aprendiz, Pre-aprendiz y mejorar los salarios para los pintores para las áreas descritas en el Artículo 17. Este paquete de salarios y beneficios también se utilizará con el fin de informar a las agencias Federales y Estatales con el fin de establecer o actualizar los

salarios comerciales y residenciales para las clasificaciones de pintores Journeyman/Maestro en proyectos Davis-Bacon y State Prevailing Wage/Trabajos de Gobierno que Prevalecen.

- 5.10 Aprendiz: Una persona registrada y aceptada por el Comité Conjunto de Entrenamiento y Aprendizaje de acuerdo con las Leyes de Entrenamiento y Aprendizaje del Estado de Washington con el propósito de aprender el oficio de pintura y decoración. Los Aprendices están sujetos a todos los términos, condiciones, etc. descritos en el Artículo 19.
- 5.11 Pre-Aprendiz: Una persona autorizada a realizar las mismas tareas que un Aprendiz. No estarán obligados a registrarse en el Concilio de Aprendizaje del Estado de Washington. Ningún empleado ocupará este puesto más de 6 meses. El salario mínimo será de \$12.00 por hora en el 2019 y \$13.50 por hora en el 2020. No pagarán las cuotas suplementales (dues check-off) ni serán miembros de la Unión. Los Pre-Aprendices obtendrán un despacho de la Unión Local dentro de los tres días de ser contratados.
- 5.12 Trabajador de Utilidad: Personas que solo hacen tareas de limpieza y trabajos incidentales. Esta persona no debe utilizar ninguna de las herramientas de nuestro oficio, ni realizar ninguna de las tareas de nuestro oficio, con la excepción de la escala, cubierta, polvo, andamios, conducir camiones y limpieza del taller. El Trabajador de Utilidad no participará en ningún trabajo que implique materiales peligrosos o tóxicos. El salario mínimo será de \$12.00 por hora en el 2019 y \$13.50 por hora en el 2020. No pagarán las cuotas suplementales (dues check-off) ni serán miembros de la Unión. Los Trabajadores de Utilidades obtendrán un despacho de la Unión Local dentro de los tres días de ser contratados.
- 5.13 Trabajador de Taller: Un empleado que trabaja en el taller del Empleador, que desempeña tareas diversas que se le asignen. Una tarifa salarial especial de taller se aplicará y se le pagarán beneficios completos. Cuando el empleado trabaje en area regular de trabajo, se aplican los salarios de area regular de trabajo.
- 5.14 Empleado: Personas anteriormente referidas como Capataz, Pintor Journey/Maestro, Aprendiz, Pre-Aprendiz, o miembro como se define en este Artículo.
- 5.15 **Capatáz:** Un Journeyman/Mestro designado por el Contratista, o a cargo de un grupo de tres (3) o cuatro (4) personas cubiertas por este Acuerdo.
- 5.16 Capatáz General: Un Journeyman/Maestro designado por el Contratista, o a cargo de un grupo de cinco (5) o más personas cubiertas por este Acuerdo.
- 5.17 Miembro: Cualquier clasificación de empleado como se describe en este Acuerdo.

ARTICULO 6 **PROTECCION DE DERECHOS**

- 6.1 Los empleados cubiertos por este Acuerdo tendrán el derecho de respetar cualquier línea de huelga primaria legal establecido válidamente 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 el Empleador parte de este Acuerdo esté involucrado en un conflicto laboral primario legítimo con cualquier organización laboral de buena fe.
- 6.2 Con la excepción como específicamente se limita en este Acuerdo, los Empleadores tendrán el derecho exclusivo de administrar su negocio, controlar y supervisar todas las operaciones y dirigir todas las fuerzas de trabajo, incluyendo, pero no limitado al derecho de contratar y seleccionar, descansar, promover, transferir o programar Empleados, para controlar el uso de todo el equipo, materiales, herramientas y otras propiedades del Empleador y para mantener la eficiencia entre sus Empleados.
- 6.3 Todos los trabajos de pintura, encintado y trabajo aliado de la industria de la pintura que entran bajo la jurisdicción como se describe en el artículo 4 de este Acuerdo, y todos los demás trabajos otorgados a la Unión Internacional de Pintores y Comercios Aliados deben ser realizados por Empleados que reciben salarios y beneficios iguales o mejores que los previstos en este Acuerdo, excepto cuando se utilicen Acuerdos Laborales Nacionales, y requieren un salario menor.
- 6.4 En trabajo de subarrendamiento del taller del Empleador, se le dará preferencia a un taller de la Unión. La Unión Local De Pintores proporcionará a la empresa una lista de otros contratistas de la Unión por consideración.
- 6.5 En caso de que un Empleador haya violado cualquiera de los salarios, subsistencia o las Contribuciones de Fideicomiso previstos en este Acuerdo, el Concilio del Distrito podrá tomar cualquier acción económica contra dicho Empleador.
- 6.6 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 prevenir cualquier idea o subterfugio para evitar la protección y preservación de dicho trabajo, se acuerda de la siguiente manera: Si el Empleador realiza trabajo de construcción en sitios del tipo cubierto por este Acuerdo, bajo su propio nombre o el nombre de otro, como una corporación, empresa, sociedad u otra entidad de negocios, incluyendo una empresa conjunta, en la que el Empleador, a través de sus funcionarios, directores, socios, propietarios o accionistas, ejercita directa o indirectamente (a través de miembros de la familia o de otra manera), administración, control o propiedad mayoritaria, los términos y condiciones de este Acuerdo serán aplicables a todo dicho trabajo.
- 6.7 Todos los cargos de violaciones de las Secciones de este Artículo se considerarán como una controversia y se procesarán de acuerdo con las disposiciones de este acuerdo sobre la tramitación de reclamaciones y la resolución final y vinculante de controversia. Como remedio para las violaciones a este Artículo, el L/M Comité de Arbitraje podrá, a petición de la Unión, requerir a un empleador que pague 1) a los Empleados afectados cubiertos por este Acuerdo, incluidos los solicitantes registrados para empleo, el equivalente a los salarios que esos Empleados han perdido debido a las violaciones, y

2) en los afectados Fondos Fiduciaros Conjuntos a los que este Acuerdo requiere contribuciones a cualquier contribución morosa que resulte de las violaciones. El Comité L/M o el Arbitro también podrán proporcionar cualquier otro recurso apropiado, ya sea previsto por la ley o este Acuerdo. La Unión hará cumplir una decisión del Comité L/M o el Arbitro bajo este Artículo únicamente a través de canales arbitrales, judiciales o gubernamentales (por ejemplo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales).

- 6.8 Si, después de que un Empleador haya violado este Artículo, la Unión y/o los Fideicomisarios de uno o más Fondos Fiduciaros Conjuntos a los que este Acuerdo requiere contribuciones instituyen acciones legales para hacer cumplir una recompensa por un Arbitro o el Comité L/M que repare dicha violación, o defiendan una acción que busque anular dicha recompensa, el Empleador pagará los honorarios de contadores y/o abogados incurridos por la Unión y/o los Fondos Fiduciaros Conjuntos, más los costos de litigio, que hayan resultado de dicha acción legal. Esta sección no afecta a otros recursos, ya sean previstos por la ley o por este Artículo que puedan estar a disposición de la Unión y/o de los Fondos Fiduciaros Conjuntos.
- 6.9 Si la Unión concede salarios, beneficios, horas o condiciones de trabajo más favorables, el Empleador signatario tendrá derecho, previa solicitud, a las mismas condiciones para un trabajo similar en la misma zona. La Unión notificará a cada Empleador de tales situaciones.

ARTICULO 7 **SEGURIDAD DE LA UNION**

- 7.1 Será una condición de empleo que todos los Empleados del Empleador cubiertos por este Acuerdo y quienes son miembros de la Unión en buen estado en la fecha de vigencia de este Acuerdo, sigan siendo miembros en buen estado, y aquellos que no sean miembros en la fecha de vigencia de este Acuerdo, se convertirán en miembros en o después del octavo (8th) día siguiente a la fecha de vigencia de este Acuerdo y se mantengan miembros en buen estado con la Unión. También será una condición de empleo que los Empleados cubiertos por el presente Acuerdo y contratados en o después de su fecha efectiva, se conviertan y sigan siendo miembros en buen estado de la Unión.
- 7.2 Si un Empleado no se convierte y sigue siendo miembro de la Unión como se establece anteriormente, la Unión notificará al Empleador por escrito, y dicha notificación constituirá una solicitud al Empleador para descansar a dicho Empleado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas (sábados, domingos y festivos excluidos) por no mantener su membresía con la Unión en buen estado de conformidad con el presente Artículo, y el Empleador descansará a dichos Empleados al final de dicho período.
- 7.3 Si un Empleador no respeta dicha notificación, será automáticamente y sin recurso responsable ante la Unión por las cuotas o cobros que la Unión perdió con ellos como

resultado de que el Empleador falló el cumplir con dichas disposiciones, así como cualquier gasto necesario para enforzar tales disposiciones.

- 7.4 En aquellos casos donde este artículo no pueda aplicarse válidamente, el Empleador se compromete a recomendar a todos los Empleados a que se conviertan en miembros de la Unión Local y que mantengan dicha membresía durante la vida de este Acuerdo, a referir a los nuevos Empleados a la Unión Local representante y recomendar a los miembros en mal estado a que paguen sus cuotas ya que ellos están recibiendo los beneficios de este Acuerdo.
- 7.5 Ninguna disposición de este Artículo se aplicará en ningún estado en la medida en que pueda estar prohibida por la ley estatal. Si bajo la ley estatal aplicable, se deben cumplir requerimientos adicionales antes de que dicha disposición pueda ser efectiva, dichos requerimientos adicionales se cumplirán primero.

ARTICULO 8 **RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR**

- 8.1 Cuando un Empleador desea convertirse en parte en este Acuerdo, debe firmar la página de firmas. Se enviará una copia de la página de firmas a cada uno de los Fideicomisos.
- 8.2 Cuando un Contratista exprese su deseo de emplear a miembros de la Unión, demostrará afirmativamente que tiene en su empleo personal capaz de dirigir los esfuerzos de la persona Journey/Maestro, y cumplirá con todas las disposiciones de este Acuerdo .
- 8.3 Todas las horas de propietario/operador trabajadas con las herramientas serán reportadas en los Reportes del Fondo Fiduciario junto con las horas de los Empleados de la unidad, independientemente de si tiene Empleados o no.
- 8.4 Un empleador deberá tener al menos un Journey/Maestro siempre que el empleador tenga trabajo.

ARTICULO 9 **PRUEBA DE SEGURIDAD Y SUSTANCIAS**

- 9.1 Todas las leyes de Seguridad, Locales, Estatales y Federales, reglas, y regulaciones deben ser adheridas por los Empleadores y los Empleados.
- 9.2 Todos los empleados tendrán 1st Aid/CPR y OSHA 10 cuando se contratan. Si un miembro no está actualizado, debe programarse para la siguiente clase disponible.
- 9.3 Los respiradores, máscaras y cualquier otro equipo de seguridad de protección deben ser suministrados por el Empleador, sin costo alguno para el Empleado, y deben ser utilizados por el Empleado como es requerido en las reglas y regulaciones de la Ley

Local, Estatal o Federal. Es la responsabilidad del empleador proporcionar agua potable fresca, limpiar espacios contaminados para comer el almuerzo y cambiarse de ropa, y los inodoros.

- 9.4 Debido a la naturaleza peligrosa del trabajo, el Empleador tiene derecho a realizar pruebas de sustancias ilícitas; puede haber pruebas al azar.
- 9.5 Los teléfonos celulares pueden usarse durante el descanso o el almuerzo para uso personal. El Empleador puede requerir que un Empleado use un teléfono celular según sea necesario durante las horas de trabajo.

ARTICULO 10 **COMITE DE MANEJO/LABORAL (L/M)**

- 10.1 Se establecerá un Comité de Manejo Laboral (L/M) cuyos miembros de los Empleadores serán designados a partes iguales por los Contratistas Signatarios y cuyos miembros Laborales serán designados por el IUPAT Concilio del Distrito 5. El Comité puede iniciar acciones por su cuenta, investigar y celebrar audiencias sobre daños y sanciones por violaciones del Acuerdo, emitir resoluciones interpretativas u otras reglas y reglamentos necesarios para enforzar y poner en 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. El Comité presente está facultado para examinar los registros de todos y cada uno de los Empleadores, con respecto a los pagos de beneficios adicionales, nómina, subsistencia, transporte, tiempo de viaje, horas extras, horas de trabajo, fianza o cualquier otro artículo como se establece en este Acuerdo. Pueden iniciar o recomendar auditorías de los registros de cualquier Empleador que cubran las sumas anteriores. Será su deber que las auditorías se lleven a cabo de manera prescrita. Cualquier gasto del Comité correrá a cargo de las partes en el Acuerdo de Trabajo. El Comité se reunirá periódicamente y cualquiera de las partes podrá convocar reuniones especiales.

ARTICULO 11 **MAYORDOMOS**

- 11.1 La Unión tendrá la autoridad para designar a un Mayordomo en cualquier taller o en cualquier 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 el tiempo necesario para llevar a cabo sus actividades de la Unión. El Empleador notificará a la Unión antes del despido o terminación de cualquier Mayordomo. En caso de reducción de trabajo, se concederá prioridad al Mayordomo, siempre que esté cualificado para realizar el trabajo restante. La autoridad del Mayordomo 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 la Unión correspondiente de cualquier queja que no pueda ajustarse a su satisfacción después de presentarla al representante del Empleador.

11.2 No habrá Mayordomos que no trabajen.

11.3 Se permitirá al representante de la Unión la entrada al puesto de trabajo en el que trabajen los Empleados o los Empleadores signatarios. Será obligación de los Empleadores asistir en todo lo que sea posible un arreglo para que el Representante de Negocios visite el trabajo.

ARTICULO 12 **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS**

12.1 En caso de que se produzca una disputa, queja o una diferencia de interpretación ocurra, el siguiente procedimiento también será adherido. Una queja se define como una violación de los términos y condiciones de este Acuerdo.

12.2 Paso 1: Una disputa, queja o una diferencia de interpretación debe presentar, 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 que responde tendrá diez (10) días hábiles para resolver la disputa, queja o diferencia de interpretación. Si no se resuelve, a satisfacción mutua de la Unión y del Empleador, dentro de diez (10) días hábiles, la disputa, queja o diferencia de interpretación se mueve a Paso 2.

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 L/M dentro de cinco (5) días hábiles a partir de la no resolución, como se describe en el Paso 1. El Comité L/M escuchará la disputa, queja o diferencia de interpretación a más tardar quince (15) días hábiles después de recibirlo de la Unión o del Empleador. El Comité L/M debe dictar una decisión en esta audiencia. Si el Comité L/M llega a un no acuerdo en la disputa, la disputa, queja o la diferencia de interpretación se mueve al Paso 3.

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

12.3 El fracaso de la Unión, o el Empleador, de responder oportunamente, o no responden, se considerará un rechazo, y la controversia, queja o diferencia de interpretación pasará automáticamente al siguiente paso. Los plazos límites a que se refiere el presente Artículo se respetarán estrictamente, pero podrán extenderse por escrito de mutuo acuerdo.

ARTICULO 13
EMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO

- 13.1 Los Empleadores que son parte en este Acuerdo contratarán a todos los Empleados, que estén bajo el alcance de este Acuerdo, de acuerdo con los procedimientos establecidos en este Artículo, excepto según lo limitado específicamente por este Acuerdo. Los Empleadores tendrán toda la libertad de selectividad en la contratación. El Empleador puede descansar a cualquier Empleado por causa justa.
- 13.2 La Unión será la única y exclusiva fuente de referencia de los solicitantes de empleo.
- 13.3 El Empleador se reserva el derecho a rechazar, por cualquier razón legal, a un solicitante de empleo referido por la Unión. El empleador que rechace a un solicitante, referido por la Unión, indicará, por escrito, en un plazo de cinco (5) días, el motivo o motivos de rechazo.
- 13.4 El Empleador llamará primero a la oficina de despacho apropiada, de la Unión, por los Empleados que puedan necesitar, y la Unión los referirá, al Empleador, el número requerido de Empleados de la clasificación solicitada, estrictamente de conformidad con este Artículo. La Unión dispondrá de cuarenta y ocho (48) horas; sin incluir el Sábado y el Domingo, para enviar a los Empleados solicitados. Si la Unión no puede suministrar a los Empleados requeridos, La Unión notificará al Empleador que no hay Empleados disponibles. El Empleador tendrá el derecho de ir a otro lugar para obtener los Empleados requeridos, la sala de contratación de la Unión Local estará abierta un mínimo de dos (2) horas al día, de lunes a viernes, entre las 8:00 a.m. y las 10:00 a.m., con el propósito de despacho.
- 13.5 En ningún caso se pondrá a trabajar a los Empleados sin un despacho de referencia de la Unión. Dicho despacho tiene por objeto demostrar que todas las nuevas contrataciones se han empleado de conformidad con el Acuerdo. Los Pre-Aprendices/Trabajadores de Utilidades obtendrán un despacho de la Unión Local dentro de los tres días de ser contratados.
- 13.6 Los Empleados que deseen ser colocados en la lista de buscando trabajo, deben aparecer en persona o llamar, a la sala de contratación correspondiente y firmar su nombre en la lista de buscando trabajo correspondiente cada mes, en el décimo (10mo) día de cada mes. Si un trabajador no llama o firma una lista cada mes, su nombre se eliminará de esa lista.
- 13.7 Reglas de Despacho para Pintores
- 13.7.1 El Empleador contratará a todos los Empleados, que están bajo el alcance de este Acuerdo, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Artículo, excepto según lo limitado específicamente por este Acuerdo.
- 13.7.2 La Unión reconoce que puede haber casos especiales fuera del control del Empleador, lo que puede requerir que los Empleados se pongan a trabajar de

manera de emergencia, sin asegurar un despacho de referencia. En tales casos, el Empleador notificará a la Unión a más tardar a las 8:30 a.m. del día siguiente. Estos Empleados deben asegurar un despacho de referencia a más tardar veinticuatro (24) horas desde el momento en que se reportan al trabajo.

13.7.3 La Unión mantendrá una lista de los Empleados disponibles, sobre una base abierta y no discriminatoria. La Unión referirá a los solicitantes de empleo, sin discriminación legal contra dichos Empleados, por razón de la Membresía en la Unión, raza, religión, género, edad o discapacidad.

13.7.4 Una copia de las reglas de la sala de contratación, tal como se incluye en este Acuerdo, se publicará en el boletín de anuncios en la oficina de cada Unión local, y en la oficina y talleres de los Empleadores signatarios de este Acuerdo.

13.7.5 Listas de Salas 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 serán miembros que residen desde la ciudad de Spokane a la ciudad de Ritzville para ser considerados como Norte, así como al Sur y al Este de la ciudad de Ritzville. La lista Sur serán miembros que residen entre la ciudad de Ritzville y Tri Cities, Norte, Sur y 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. El Contratista tendrá la opción de contratar de otras fuentes si no hay miembros disponibles en la lista apropiada o solicitar a los miembros de la otra lista. Todos los miembros despachados o Empleados que se contraten se convertirán en miembros de la sala de la Unión Local.

Lista "A"- Estará compuesta por todos los solicitantes de empleo que hayan demostrado sus conocimientos del oficio al haber trabajado por un período de dos (2) años acumulados (con un descanso de no más de un (1) año) para un Empleador signatario de la IUPAT. Cualquier miembro de la lista "A" estará al día en su entrenamiento de Primeros Auxilios/CPR y OSHA 10 y, si ha expirado recientemente, se programará para la siguiente clase disponible.

Lista "B"- Estará compuesta por todos los solicitantes de empleo que puedan demostrar sus conocimientos del oficio al haber trabajado en el comercio durante un período de tres (3) años acumulados dentro del período anterior de cinco (5) años.

Lista "C"- Consistirá en todos los demás solicitantes que busquen empleo como Pintor.

13.7.6 La referencia del Empleado será de la siguiente manera: La Unión referirá a los Empleados de la lista "A", en el orden en que estén registrados. Una vez agotada la lista "A", los Empleados serán referidos de la lista "B" en el orden en que están registrados. Una vez agotada la lista "B", los empleados serán referidos de la lista "C" en el orden en que están registrados.

13.7.7 El Empleador puede solicitar un Empleado por su nombre, sólo si el Empleado solicitado ha sido empleado previamente por el Empleador, y cumple con los requisitos para el registro en la lista "A" o "B".

- 13.8 Al recibir una solicitud de pintores y, en ausencia de una solicitud específica por su nombre, por parte del Empleador, la Unión se referirá primero a la lista "A", luego a la lista "B". Se acuerda que el Empleador puede solicitar solicitantes por su nombre. Dichas solicitudes serán respetadas por la Unión si dichas solicitudes se realizan por escrito, y el solicitante está registrado en la lista "A" o "B".
- 13.9 Las habilidades especiales y de un capataz serán reconocidas si los solicitantes de la lista "A" o "B" están disponibles. La solicitud por nombre de habilidades especiales o de un capataz debe ser confirmada por escrito dentro cuarenta y ocho (48) horas.
- a. Si un Empleado acepta un despacho de 10 días o menos, mantendrá su posición actual en la lista de buscando trabajo.
- 13.10 **Máximo Rendimiento en el Trabajo**
- a. En caso de que alguna persona referida por empleo sea terminada por causa, sus privilegios de referenciarse se suspenderán por dos semanas. En caso de que la misma persona sea terminada por segunda vez dentro de un período de veinticuatro (24) meses, sus privilegios de referencia a la sala de contratación se suspenderán por dos meses. En caso de que la misma persona sea terminada por tercera vez dentro de un período de veinticuatro (24) meses, sus privilegios de remisión se suspenderán indefinidamente.
 - b. Una terminación no se considerará "por causa" a los efectos de esta disposición si la persona referida para el empleo ha presentado una queja que impugna 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 L/M y/o de un árbitro será definitiva y vinculante.
 - c. No obstante lo dispuesto en las Subsecciones a) y b), el Comité L/M podrá, previa solicitud escrita del solicitante, anular o reducir el período de suspensión en caso de que el Comité determine, tras una investigación, a su entera y completa discreción, que la equidad requiere tal acción.

ARTICULO 14 **HORAS DE TRABAJO**

- 14.1 Ocho (8) horas constituirán un día de trabajo; cinco (5) días constituirán una semana de trabajo, de Lunes a Viernes.
- 14.2 Un turno único se limitará a las horas entre las 6:00 am y las 6:00pm y las ocho (8) horas de empleo continuo, excepto para el período de almuerzo. De mutuo acuerdo entre el Empleador, el Empleado y la Unión, pueden establecerse cuatro (4) días diez (10) horas de trabajo.

- 14.3 Cuando debido a condiciones fuera del control del Empleador se requiere que el trabajo sólo se puede realizar fuera del turno de día regular, (de Lunes a Viernes), entonces se puede establecer un turno especial con el pago del tiempo regular, con la aprobación de la Unión. La hora de inicio de la obra se organizará para adaptarse a dichas condiciones de trabajo.
- 14.4 En caso de que el trabajo de un Empleador esté inactivo por cualquier razón fuera del control del Empleador, de Lunes a Viernes, entonces el Sábado y el Domingo pueden, a opción del Empleador, ser trabajado como un día regular voluntario con el pago de tiempo regular por aquellos empleados que no han trabajado cuarenta (40) horas durante la semana de trabajo regular. Se notificará a la Unión y ningún Empleado estará obligado a hacerlo.
- 14.5 Todas las horas con exceso de ocho (8) horas al día o diez (10) horas al día cuando se trabajen cuatro (4) días diez (10) horas o cuarenta (40) horas por semana, de Lunes a Viernes, excepto los días para reponer tiempo, se pagarán al salario de tiempo y medio del salario de tiempo regular. Ningún empleado será dado de baja, despedido, disciplinado, reemplazado o transferido por negarse a trabajar un día para reponer tiempo.
- 14.6 Si hay un trabajo donde se requiere un Turno de Tarde (Swing Shift), serán siete horas y media (7 1/2) de trabajo con ocho (8) horas de salario. Si se requiere un Turno de Noche (Graveyard Shift), serán siete (7) horas de trabajo con ocho (8) horas de salario.
- 14.7 Se puede permitir el trabajo por turnos múltiples, siempre que el contratista pueda proporcionar cinco (5) días de trabajo consecutivos con el número casi igual de hombres en cada turno. En los trabajos de un turno, el primer turno no comenzará antes de las 6:00 am. En los trabajos de dos turnos, el segundo turno recibirá ocho (8) horas de salario por siete horas y media (7 1/2) horas trabajadas, y en los trabajos de tres turnos, el tercer turno recibirá ocho (8) horas de salario por siete (7) horas trabajadas. Los Empleados almorzarán a su hora. La notificación de las disposiciones sobre trabajo por turnos debe hacerse a la Unión. Esto puede modificarse con la aprobación previa por escrito de la Unión. A los empleados se les dará un mínimo de diez (10) horas entre turnos.

14.8 Los siguientes se reconocerán como días festivos legales:

Día de Año Nuevo	Día del Trabajo	Nochebuena
Día de los Caídos	Día de Acción de Gracias	Navidad
Cuatro de Julio	Día siguiente al Día de Acción de Gracias	

Si el día festivo cae en Sábado, se observará el Viernes. Si un día festivo cae en Domingo el Lunes siguiente se considerará como un día festivo. El salario extra de doble tiempo se aplicará en los días festivos anteriores, con la excepción de que no se realizará ningún trabajo el Día del Trabajo.

14.9 El Día de Martin Luther King y el Día de los Veteranos serán reconocidos como un día de observación y cualquier Empleado puede tomarse el día libre sin reembolso o

recriminación, siempre que el/ella notifique al Empleador con veinticuatro (24) horas de anticipación. Si el día se trabaja se pagará el salario regular.

ARTICULO 15
REGLAS DE TRABAJO

15.1 Las personas Journey/Maestro y los Aprendices tendrán en su posesión y todo el tiempo, cuando se reporten a trabajar las siguientes herramientas:

cepillo de alambre	desarmador	cuchillo de filo para
cuchillo rígido para	multicabezas	raspar
masa	martillo de mazo	pinzas
cuchillo flexible	martillo para clavos	llaves ajustables
cuchillo ancho de 2½"	cuchillo de utilidades	trapos para polvo
cuchillo regular para		
masa		

El Empleador deberá proporcionar el primer masqueador de papel y después los Empleados proporcionarán el propia.

15.2 El Empleador puede requerir que un Empleado firme por la herramienta de trabajo, y en este caso, el Empleado deberá cuidar adecuadamente de las herramientas que se le encomienden. Los empleados serán responsables de todas las herramientas y equipos que se les asignen, y devolverán todas las herramientas al dejar el empleo. Los Empleados pueden ser considerados financieramente responsables si las herramientas no son devueltas (al costo original del Empleador), siempre que los Empleados hayan firmado por dicha herramienta antes de que dichas herramientas fueran usadas.

15.3 Si un Empleado no se reporta a trabajar, con las herramientas requeridas como se indica en la Sección 15.1, el Empleador puede comprar dichas herramientas, presentarlas al Empleado y deducir su costo real de los salarios de los Empleados siempre que el Empleado haya firmado una autorización para deducir el costo real de su salario.

15.4 Ningún Empleado podrá usar su automóvil o camión para transportar materiales o equipos para un Empleador a menos que estén de acuerdo en hacerlo y sean compensados por ello al costo del millaje actual del IRS.

15.5 Ningún Empleado será permitido trabajar por pieza, contrato o subcontrato.

15.6 Se permitirá a los Empleados cinco minutos antes del almuerzo y al final de un turno para la limpieza personal. Los pintores de pulverización deberán disponer de tiempo suficiente para la limpieza.

- 15.7 Es el deber de todos los Empleados ser considerados al hacer su trabajo. Se espera que hagan un día de trabajo honesto para su Empleador y ningún Empleado pondrá una limitación en la cantidad de producción que realizará. Ningún empleado debe trabajar de mal manera para descreditar a la industria.
- 15.8 Cada Empleado debe recibir una copia de sus estatutos Por-Ley de la Unión Local y también una copia de este Acuerdo, y entenderlos. Los Estatutos Por-Ley y el Acuerdo pueden ser recogidos en la oficina local.

ARTICULO 16 **PAGO DE SALARIOS**

- 16.1 Todos los salarios serán debidos y pagaderos por cheque negociable y pagadero en demanda a la par o por moneda legal. El depósito directo es la opción del Empleado si lo ofrece el Empleador. En cualquier caso, un recibo (talón de cheques) que muestra el nombre del Empleador y del Empleado, la tasa de pago, las fechas y horas trabajadas tanto regulares como horas extras, y el monto debido, así como todas y cada una de las deducciones retenidas de los salarios. Dichos pagos se ajustarán a todas las leyes Federales y Estatales. Los Empleados deberán completar las tarjetas de tiempo por las horas trabajadas cada día al final de cada día de trabajo en tarjetas impresas con el nombre y la dirección del Empleador. Dichas tarjetas serán guardadas durante un mínimo de tres (3) años por el empleador.
- 16.2 Los salarios ganados serán debidos y pagaderos una vez a la semana en el sitio de trabajo u otra ubicación mutuamente acordada entre el Empleado y el Empleador.
- 16.3 Los empleados despedidos por falta de trabajo, dados de baja o aquellos que renuncien deben ser pagados en su totalidad en el siguiente período de pago regular. Estos Empleados pueden recibir su salario en el lugar del negocio del Empleador, por depósito directo o por correo (la dirección correcta será proporcionada por el Empleado).
- 16.4 Si el Empleador no paga dentro del tiempo estipulado, todo el tiempo de espera se pagará a la tasa de tiempo y medio (1 1/2) a la tasa de pago regular. El tiempo de espera se interpretará, con el propósito de este Artículo, como no más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas durante el cual un Empleado no ha recibido el pago.

ARTICULO 17 **ESCALA DE SALARIOS Y BENEFICIOS**

- 17.1 Las Clasificaciones por Hora de la Tasa Salarial se enumeran Escala de Salarios A actual.
- a. Los Aumentos Totales del Paquete, como se usan en este Acuerdo, incluirán el aumento en-el-cheque y las contribuciones a los fondos de beneficio como se definen en los Artículos 20.

Julio 1, 2019 - \$2.22/hour
Julio 1, 2020 - \$1.72/hour
Julio 1, 2021 - \$1.67/hour

b. El término "Paquete Total" y Aumento Total del Paquete" como se utiliza en este Acuerdo incluirá el aumento salarial en-el-cheque y las contribuciones a los fondos de beneficio como se definen en los Artículos 20.3 ,20.11, 21.3, 21.10. Los Miembros pueden asignar contribuciones adicionales de los aumentos en-el-cheque por el voto de los miembros sobre el aumento total del paquete.

17.2 Una vez que un trabajador obtiene el estatus en cualquier clasificación, permanecerá en ese estatus, independientemente de con quién esté empleado.

17.3 El personal de Supervisión en reducción de Plomo y Eliminación de Asbestos recibirá un 15 % adicional sobre la escala.

17.4 Escala Salarial de Aprendiz de Pintor:

Todas las contribuciones del Fideicomiso se harán de acuerdo con la Escala A actual con la excepción de las contribuciones de Salud y Bienestar y Pensión que se enumeran a continuación para los 1er a 3er Nivel de Aprendices.

1er Nivel	6 meses con un mínimo de 750 horas -	65%	H & W (Solo Medical)
2do Nivel	6 meses con un mínimo de 750 horas -	70%	H & W + 50% Pensión
3er Nivel	6 meses con un mínimo de 750 horas -	75%	H & W + 50% Pensión
4to Nivel	6 meses con un mínimo de 750 horas -	80%	Beneficios Completos
5to Nivel	6 meses con un mínimo de 750 horas -	85%	Beneficios Completos
6to Nivel	6 meses con un mínimo de 750 horas -	95%	Beneficios Completos
<i>En adelante</i>		100%	Beneficios Completos

17.5 Pre-Aprendiz: El salario mínimo en 2019 será de \$12.00 por hora sin beneficios y el pago mínimo en 2020 será de \$13.50 por hora sin beneficios. No pagarán las Cuotas-Suplementales ni serán miembros de la Unión. Ningún Empleado ocupará este puesto más de 1.000 horas.

17.6 Trabajador de Utilidades: El salario mínimo en 2019 será de \$12.00 por hora sin beneficios y el pago mínimo en 2020 será de \$13.50 por hora sin beneficios. No pagarán las Cuotas Suplementales ni serán miembros de la Unión.

17.7 Terminados de Yeso/Teiperos: Los salarios y beneficios serán las tarifas enumeradas en el Acuerdo Maestro del Area de Terminados de Yeso de IUPAT Consejo de Distrito 5 del Este de Washington/Norte de Idaho y cualquier aumento según se incluye o ha sido negociado en ese Acuerdo.

17.8 Los nuevos Empleados que nunca han trabajado para un Empleador en particular pueden ser requeridos a pasar por la orientación / pre-cualificaciones de ese Empleador y se les

pagará el 50% de la escala, sin beneficios, sin exceder ocho (8) horas. Si el Empleado cumple con las cualificaciones del Empleador, se le pagará la escala completa y beneficios, durante toda la orientación/pre-cualificación. Un Empleado sólo deberá asistir a un (1) programa de orientación/pre-cualificación por Empleador, durante un período de tres (3) años.

- 17.9 Los Empleados requeridos para pasar por pruebas de abuso de sustancias, como parte del proceso de pre-empleo, se les pagará por el tiempo que tomaron en hacer la prueba. Este pago será a su tasa salarial actual. Todos los costos incurridos para las pruebas serán pagados por el Empleador. Si la prueba falla o se rechaza, no será pagada.
- 17.10 Capatáz: Se le pagará un 7% adicional por encima del grupo más alto supervisado.
- 17.11 Capatáz General : Se le pagará un 12% adicional por encima del grupo más alto supervisado.
- 17.12 Al firmar este Acuerdo y antes de cada fecha de aniversario, dicho Empleador deberá presentar al Consejo de Distrito 5 una lista y un contrato firmado para cualquier trabajo y/o proyecto en el que el Empleador tenga un contrato firmado, con el propósito de realizar trabajos de Pintura o Tape durante el término de este Acuerdo. Estos proyectos se pueden realizar al paquete salarial en el momento de la oferta / adjudicación.
- 17.13 Los Trabajos Salariales que Prevalecen: La tasa de pago para todas las clasificaciones de trabajo realizadas será la predeterminada por cualquier Agencia Gubernamental que publique las tasas que prevalecen en el momento en que la Agencia De contratación haya-hecho la oferta de trabajo.
- 17.14 La subsistencia se pagará hasta \$70.00 por día con recibos por cada noche que un Empleado esté requerido a permanecer lejos de casa. A partir de Julio1, 2018, la subsistencia se pagará hasta \$80.00 por día con recibos por cada noche que un Empleado esté requerido a permanecer lejos de casa. Esto incluye Sábados, Domingos y días Festivos. El día en que un Empleado regrese a casa recibirá una tarifa regular de \$25.00.
- 17.15 Viaje: La zona de viaje gratuita será hasta las 60 millas de la casa del Empleado o del taller del Empleador (lo que esté más cerca del lugar de trabajo). Más de 60 millas estarán establecidas a la tarifa de millaje del IRS. La subsistencia se pagará de conformidad con la Sección 17.14.

ARTICULO 18 **VIAJE Y SUBSISTENCIA**

- 18.1 La subsistencia se pagará hasta \$80.00 por día con recibos por cada noche que un Empleado esté obligado a permanecer lejos de casa. A partir del 1 de julio de 2020, la subsistencia se pagará hasta \$80.00 por día con recibos por cada noche que un Empleado esté obligado a permanecer lejos de casa. Esto incluye sábados, domingos y festivos. El día en que un Empleado regrese a casa recibirá una tarifa plana de \$35.00.

- 18.2 Viaje: La zona de viaje gratuita estará a hasta 50 millas de la casa del empleado o de la tienda del empleador (lo que esté más cerca del lugar de trabajo). Más de 50 millas estarán a la tasa de millaje actual del IRS establecida. La subsistencia se pagará de conformidad con la sección 17.14.

ARTICULO 19
APPRENDICES

- 19.1 Se acuerda que las normas establecidas por el Comité de Juntas de Entrenamiento de Aprendizaje del Estado de Washington forman parte de este Acuerdo.
- 19.2 La proporción de Aprendices a Journeyman/Maestro será la siguiente: Un (1) Aprendiz por un (1) Journeyman/Maestro.
- 19.3 Será deber y responsabilidad del Comité de Juntas Local de Aprendizaje y Entrenamiento proporcionar, en la medida de lo posible, un empleo estable a todos los Aprendices.
- 19.4 La selección de Aprendices bajo el programa permitirá la igualdad de oportunidades y se hará de aplicantes calificados sobre la base de las cualificaciones por sí solas, sin tener en cuenta la raza, el credo, el género, el color y el origen nacional.
- 19.5 Los Empleadores y los miembros de la Unión están de acuerdo en que todos los Aprendices que trabajen en el oficio asistirán a una escuela establecida para el entrenamiento de dichos aprendices, cuando sea posible, y ayudarán a enforzar las normas y reglamentos actualmente en vigor y adoptados en lo sucesivo por el Comité de Juntas Local de Aprendizaje y Entrenamiento y confirmado por El Concilio de Entrenamiento de Aprendizaje del Estado de Washington.
- 19.6 Ningún Aprendiz será enviado a trabajos fuera-de-la-ciudad que interfieran o les prohíban asistir a sus clases escolares programadas por el JATC.

ARTICULO 20
EDUCACION CONTINUA PARA JOURNEYMAN/MAESTRO

- 20.1 El Comité L/M definirá y elaborará una lista detallada de las clases obligatorias de entrenamiento en seguridad y una lista de clases avanzadas de salud, seguridad, formación ambiental y técnica y proporcionará esta lista al Coordinador de Aprendizaje y Entrenamiento. Las clases incluirán la materia relativa a los requisitos de cumplimiento exigidos a un contratista. Cualquier Empleado certificado entrenado que se le requiera el realizar ciertos tipos de trabajo estará sujeto a reglas, leyes y regulaciones, federales, estatales, condados, ciudades, clientes u otras agencias reconocidas. Para mantener su estatus de Journeyman/Maestro, todos los Journeymen/Maestros deben completar las clases de seguridad como se enumeran en las Secciones 9.2 y 20.3.

- 20.2 El control, la regulación y la eficacia general de la Educación Continua de Journeyman/Maestro seguirán siendo responsabilidad del Comité L/M. La administración del Programa de Educación Continua de Journeyman/Maestro será responsabilidad del Coordinador de Aprendizaje e incluirá capacitación, pruebas, evaluación y avance de los participantes.
- 20.3 Los Journeymen/Maestros deben mantenerse al día en su entrenamiento en las siguientes clases de seguridad a continuación y enumeradas en la Sección 9.2:
1. First Aid / CPR (Cada 2 años)
 2. Respirator Fit (Cada año)
 3. Fall Protection (No expira)
 4. OSHA 10 (No expira)
- Al expirar estas clases de seguridad, el Journeyman/Maestro debe renovar estas clases.
- 20.4 Los Journeymen/Maestros que no completen y renueven las clases de seguridad enumeradas en la Sección 20.3 no serán elegibles para recibir futuros aumentos salariales contractuales hasta que se tomen las clases requeridas.
- 20.5 Si un contratista no está satisfecho con el nivel de habilidad de un Journeyman/Maestro, puede solicitar que el Journeyman/Maestro, dentro de los treinta (30) días de contratado, tome la Prueba de Progresión del Pintor. Si los resultados de las pruebas son insatisfactorios, el Journeyman/Maestro tendrá la oportunidad de ingresar al Programa de Entrenamiento de Aprendizaje.
- 20.6 Los Pintores que han sido contratados sin afiliación a la Unión en los últimos cinco (5) años pueden recibir un mínimo de \$11.00 por hora y serán considerados como Pre-Aprendiz hasta que hagan la prueba (sin exceder 30 días). El salario que prevalece se pagará de acuerdo a la ley Estatal y Federal.
- 20.7 La Labor está de acuerdo con la Unión en establecer un fondo de educación continua que prevé que los trabajadores Journeymen/Maestros asistan a clases y obtengan las certificaciones requeridas bajo el artículo 19.3. El fondo será administrado por IUPAT Local 427 y financiado por los trabajadores Journeymen/Maestros.

ARTICULO 21

FONDOS DE FIDEICOMOSO Y PENSION

- 21.1 Cada Empleador signatario a este Acuerdo está requerido a hacer Reportes de Fideicomiso y contribuciones a una oficina central de compensación aprobada por los Fideicomisarios. Un cheque cubrirá todas las contribuciones basadas en horas compensables a todos los Empleados bajo el alcance de este Acuerdo.
- 21.2 Los pagos de los fondos adeudados bajo el presente Artículo se efectuarán en o antes del día 15 de cada mes, siguiente el mes de actividad. Pagos atrasados o no hacer los

pagos antes del día 20th de cada mes, el Empleador moroso será responsable de los daños como se establece en los documentos del Fideicomiso. Esta tarifa se aplicará por cada mes de morosidad. En caso de que la Unión Local o el Fideicomiso emplee un abogado con el propósito de cobrar salarios, salarios de viaje, subsistencia, cuotas de cheque, pagos de fideicomiso o daños, el Empleador moroso también será responsable de los honorarios razonables del abogado y los costos legales reales.

21.3 **Fideicomiso de Pintores Empleados**

A partir de Julio 1, del 2019, cada Empleador pagará al Fideicomiso de Pintores Empleados, \$6. 75 por hora compensable para cada Empleado.

- a. Los Empleadores acuerdan deducir cualquier aumento en las contribuciones de Salud y Bienestar, no cubiertos en el Acuerdo, del cheque del Empleado, y remitir a la Oficina De Fideicomiso (después de ser notificado oficialmente por la Unión) a menos que se indique lo contrario en este Acuerdo.

21.4 **Fideicomiso de Entrenamiento y Aprendizaje del Oeste de Washington**

A partir de Julio 1, del 2019, cada Empleador pagará al Fideicomiso de Entrenamiento y Aprendizaje del Oeste de Washington \$0.42 por hora compensable por cada Empleado. Esta cantidad podrá ajustarse en la fecha de aniversario hasta el final del Acuerdo, tal como se establece en la Sección 17.1.

21.5 Al celebrar este Acuerdo, el Empleador continuará deduciendo las cuotas administrativas, comúnmente conocidas como, Cuotas-de-Cheque así llamadas por Las-Leyes del Concilio del Distrito 5. Dichas deducciones se transmitirán a la oficina de Fideicomiso de los Pintores, junto con los formularios previstos para dichos pagos. Las autorizaciones se ejecutarán en la sala de contratación de las Uniones Locales afiliadas al Concilio del Distrito 5 y entrarán en vigor por el período de un (1) año o por el balance de este Acuerdo, dichas autorizaciones se renovarán automáticamente año tras año, en adelante, a menos que se notifique por escrito a la Unión con un período de treinta (30) días inmediatamente a la fecha anterior de la renovación de dicha autorización.

21.6 Al celebrar este Acuerdo, el Empleador adopta y acepta estar obligado por los términos de los Instrumentos Fiduciarios que establecen los fondos a que se refiere este Artículo y acepta estar obligado por todos los actos legales pasados y futuros de los Fideicomisarios de cada uno de dichos fondos. Las copias están disponibles a petición de la oficina de Fideicomiso.

21.7 El Concilio del Distrito 5 o cualquiera de los Fideicomisos estará autorizado a llevar a cabo auditorías, según lo consideren necesario o apropiado con el fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de este Acuerdo en relación con el pago de beneficios y salarios adicionales. En caso de que dicha auditoría revele que el Empleador no ha pagado los salarios o beneficios adicionales violados intencionalmente, el Empleador pagará el costo de la auditoría. En caso de que dicha empresa de CPA concluya que los registros comerciales del empleador son inadecuados para determinar el cumplimiento de este Acuerdo, se presumirá de manera concluyente que cada Empleado de dicho Empleador se dedicó a trabajos de pintura durante cuarenta (40) horas en cada semana en que dicho Empleado realizó cualquier

trabajo de pintura para dicho Empleador. En tal caso, los beneficios adicionales y las contribuciones de fondos adeudados se calcularán de acuerdo con los términos del Acuerdo, basados en una semana de cuarenta (40) horas.

- 21.8 Los Fiduciarios tendrán derecho a, y podrán presentar acciones legales para, el cobro de cualquier contribución y / o liquidación de los daños adeudados por un Empleador. Si se toman medidas legales, el Empleador será responsable no sólo de las contribuciones y / o liquidación de los daños adeudados y debidos, sino por los honorarios razonables del abogado y el costo de colección. En caso de que alguna acción legal sea necesaria, la demanda se presentará ante un tribunal de jurisdicción competente.
- 21.9 La elección y los términos de los Fideicomisarios se ajustarán al Acuerdo de Fideicomiso y a la Declaración de los Fideicomisos. El Empleador designa irrevocablemente, como su representante en la Junta de Fideicomisarios de todos los Fideicomisos, dichos Fideicomisarios que ahora están sirviendo, o que servirán en el futuro como Fideicomisarios, junto con sus sucesores, según lo previsto en los documentos aplicables del Fideicomiso.
- 21.10 **Fondo internacional de pensiones de la Industria de Pintores y Comercios Aliados**

El único Acuerdo entre los Empleadores y las Partes de la Unión en este Acuerdo en relación con las pensiones de retiro para los Empleados cubiertos por este Acuerdo es el siguiente:

- 21.10.1 Al celebrar este Acuerdo y durante la duración del Acuerdo y cualquier renovación o extensión del mismo, el Empleador se compromete a realizar pagos al Fondo de Pensiones de la Industria Internacional de Pintores y Comercios Aliados por cada Empleado cubierto por este Acuerdo, como sigue:
- a. Por cada hora o porción de la misma por la que un Empleado recibe pago, el Empleador deberá hacer una contribución de la siguiente manera al Fondo de Pensiones mencionado anteriormente.
 - b. A los efectos del Artículo, cada hora pagada por incluir las horas atribuibles a la hora de presentarse-a-tiempo, y otras horas por las cuales el Empleado recibe el pago de conformidad con este Acuerdo, se computará como horas por las que se deben pagar las contribuciones.
 - c. Los pagos del fondo de Pensiones requeridos anteriormente se efectuarán al Fondo de Pensiones de la Industria Internacional de Pintores y Comercios Aliados, que se establece en virtud de un Acuerdo y declaración de Fideicomiso, de fecha Abril 1, 1967. El Empleador, por la presente, acepta estar vinculado por y para dicho Acuerdo y declaración de Confianza, como si realmente hubiera firmado su nombre.

- d. El Empleador reconoce y acepta el Memorándum de Entendimiento (MOU) entre ambas partes a partir de Julio 1, 2019, donde las contribuciones de los Empleadores se realizarán de acuerdo con el Fondo del Plan de Mejoramiento de la Pensión de Beneficios Definidos de IUPAT. El Memorándum de Entendimiento requiere un aumento de las contribuciones de \$0.52 por hora a partir de Julio 1, 2019, un aumento de las contribuciones de \$0.52 por hora a partir de Julio 1, 2020 y un aumento de las contribuciones de \$0.52 por hora a partir de Julio 1, 2021.

21.10.2 El Empleador, por la presente designa irrevocablemente como su representante en la Junta de Fideicomisarios, como ahora están sirviendo, o que en el futuro servirán, como Fideicomisarios Empleadores, junto con sus sucesores. El Empleador acuerda además estar obligado por todas las acciones tomadas por los Fideicomisarios de conformidad con dicho Acuerdo y Declaración de Confianza.

21.10.3 Todas las contribuciones encontradas en "Salarios A" y a las que se hace referencia en el presente se harán en el momento y de la manera que los Fideicomisarios requieran y tendrán la autoridad para que un Contador Público Certificado Independiente audite la nómina y los registros salariales del Empleador con el propósito de determinar la exactitud de las contribuciones al Fondo de Pensiones.

21.10.4 Si un Empleador no hace contribuciones al Fondo de Pensiones 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 lograr el cumplimiento de este Acuerdo, cualquier otra disposición bajo el presente Artículo no estará sujeta ni cubierta por ninguna queja proporcionada o establecida en otra parte del presente Acuerdo, si la Unión así lo desea.

21.10.5 El Plan de Pensiones adoptado por el Fideicomisario del Fondo de Pensiones se ajustará en todo momento a los requisitos de los Códigos de Ingresos Internos a fin de que el Empleador pueda en todo momento tratar las contribuciones al Fondo de Pensiones como una deducción para efectos del impuesto.

21.11 **Fideicomiso del Fondo de Pensiones y Contribuciones Definidas 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 Pensiones y Contribuciones Definidas de Oeste de Washington por cada Empleado cubierto por este Acuerdo, de la siguiente manera:

- a. A partir de Julio 1, 2019, el Empleador pagará \$0.15 por hora compensable al Fideicomiso del Plan de Pensiones y Contribuciones Definidas de Pintores del Oeste de Washington para todos los Journeymen/Maestros, aprendices del 2do nivel o más alto.

- b. El empleador remitirá cualquier cantidad adicional asignada del aumento salarial anual del empleado (por voto de la membresía) al Fideicomiso del Plan de Pensiones y Contribuciones Definidas del Oeste de Washington cuando sea Aplicable.
- c. Contribuciones Electivas. Un empleado cubierto por este Acuerdo puede optar por solicitar que un Empleador haga contribuciones diferidas al Plan de Pensiones del Oeste de Washington a través de una reducción prospectiva de los salarios de dicho empleado. Dichas contribuciones diferidas deberán estar invertidas en todo momento. Las solicitudes de contribuciones de aplazamiento electivo se presentarán al Fondo Fiduciario de conformidad con los procedimientos administrativos y los períodos de elección que sean consistentes con el documento del Plan y aprobados por los Fideicomisarios. Las solicitudes de contribución de aplazamiento electivo se realizarán 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 de aplazamiento electiva, el Empleador retendrá los montos especificados de los salarios del empleado a menos y hasta que el empleado o Fondo Fiduciario notifique un cambio en la elección que se realizó de conformidad con los procedimientos administrativos del Fondo Fiduciario. No obstante la elección de un empleado, todas las tasas de prima (diferenciales de los capataces, horas extras, etc.) se calcularán antes de la reducción de las contribuciones de aplazamiento electiva del empleado. Sin perjuicio de las disposiciones en contrario, los niveles de contribución al Plan aquí previstos no harán que el Plan infrinja la Sección 415 del Código de Impuestos Internos (y cualquier otra sección del Código); si fuera necesario, la Unión acordará ajustes de las tasas de contribución y los Empleadores contribuyentes para cumplir con el Código.

21.12 **Iniciativa de Cooperación entre la Labor-Gestión Laboral de Pintores y Comercios Aliados (IUPAT-LMCI)**

Durante la duración de este Acuerdo, cualquier renovación o extensión del mismo, el Empleador se compromete a realizar pagos al IUPAT-LMCI por cada Empleado cubierto por este Acuerdo, de la siguiente manera:

- a. A los efectos del Artículo, cada hora pagada por las horas incluidas atribuibles a la hora de presentación, y otras horas por las cuales el Empleado recibe el salario de conformidad con este Acuerdo, se contarán como horas por las cuales se pagan las contribuciones.
- b. A partir de la ratificación, cada Empleador pagará a el IUPAT-LMCI \$0.10 por hora compensable por cada Empleado.
- c. El Empleador y el Signatario de la Unión de este Acuerdo acuerdan estar vinculados por y con el Acuerdo, y con la Declaración de Fideicomiso, modificada de vez en cuando, estableciendo el Fondo.

21.11.1 El Empleador, por la presente designa irrevocablemente como su representante en la Junta de Fideicomisarios que ahora están sirviendo, o que en el futuro servirán, como Fideicomisarios Empleadores, junto con sus sucesores.

- 21.11.2 Todas las contribuciones se harán en el momento y de la manera que requieran los Fideicomisarios; y los Fideicomisarios pueden en cualquier momento llevar a cabo una auditoría de acuerdo con el Acuerdo y la Declaración de Confianza.
- 21.11.3 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 virtud de lo contrario, y el Empleador será responsable de todos los costos de cobro del pago adeudado 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.

21.12 **Instituto de Operaciones de Acabado (IUPAT-FTI)**

Durante la duración de este Acuerdo, cualquier renovación o extensión del mismo, el Empleador se compromete a realizar pagos al IUPAT-FTI por cada Empleado cubierto por este Acuerdo, de la siguiente manera:

- a. A los efectos de este Artículo, cada hora pagada por las horas incluidas atribuibles a la hora de presentación, y otras horas por las cuales el Empleado recibe el salario de conformidad con este Acuerdo, se contarán como horas por las cuales se pagan las contribuciones.
 - b. A partir de la ratificación, cada Empleador pagará al IUPAT-FTI \$0.10 por hora compensable por cada Empleado.
 - c. El Empleador y el Signatario de la Unión a este Acuerdo acuerdan estar vinculados por y con el Acuerdo, y con la Declaración de Fideicomiso, modificada de vez en cuando, estableciendo el Fondo.
- 21.12.1 El Empleador, por la presente designa irrevocablemente como su representante en la Junta de Fideicomisarios que ahora están sirviendo, o que en el futuro servirán, como Fideicomisarios Empleadores, junto con sus sucesores.
- 21.12.2 Todas las contribuciones se harán en el momento y de la manera que requieran los Fideicomisarios; y los Fideicomisarios pueden en cualquier momento llevar a cabo una auditoría de acuerdo con el Acuerdo y la Declaración de Confianza.
- 21.12.3 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 virtud de lo contrario, y el Empleador será responsable de todos los costos de cobro del pago adeudado 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.

21.13 **Deducción Voluntaria de Nómina de Contribuciones Políticas**

Los empleadores signatarios a este Acuerdo acuerdan honrar las autorizaciones para las cuotas-deducibles de contribuciones políticas de los Empleados que son miembros de la Unión, y reenviar todas las contribuciones e informes sobre las contribuciones en o antes del día 20 de cada mes para el mes de trabajo anterior al Fondo Nacional Combinado, PO Box 79128, Baltimore MD 21279-0128.

ARTICULO 22
CLAUSULA DE AHORRO

- 22.1 En caso de que alguna parte o cualquier disposición contenida en el presente documento sea declarada nula debido a cualquier legislación existente o posteriormente promulgada, o por cualquier decisión de cualquier agencia o tribunal de jurisdicción competente, dicha invalidación no invalidará las partes restantes del Acuerdo. Los Empleadores y la Unión acuerdan iniciar negociaciones en un plazo de treinta (30) días, en relación únicamente con el Artículo y la sección afectados.

EL RESTO DE ESTA PAGINA SE DEJO EN BLANCO INTENCIONALMENTE

ARTICULO 23
CLAUSULA DE DURACION

- 23.1 El presente Acuerdo permanecerá en pleno vigor y efecto desde Julio 1, 2019, incluyendo hasta el 30 de junio del 2022, y continuará de un año a otro a menos que cualquiera de las partes lo notifique por escrito, por lo menos dentro de sesenta (60), y no más de noventa (90) días antes del 30 de Junio del 2022, o el 30 de Junio de cualquier año posterior.
- 23.2 Cuando no se notifique dicha cancelación o rescisión y las partes expresen su deseo de continuar dicho Acuerdo, pero también desea negociar cambios o revisiones en este Acuerdo, cualquiera de las partes puede servir, una u otra, una notificación por escrito no menos de sesenta (60) días, y no más de noventa (90) días antes del 30 de Junio del 2022, o el 30 de Junio de cualquier año contractual posterior, advirtiéndole que dicha parte desea revisar o cambiar los términos o condiciones del Acuerdo. Se permitirá a las partes respectivas todo recurso legal y económico para apoyar su búsqueda de revisiones, 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 DISTRITO 5:

Firma

Firma

Imprima Nombre y Título

Imprima Nombre y Título

Fecha

Fecha

Dirección

Ciudad, Estado, Código

Número de Teléfono

Número de Fax

Número de Teléfono Celular

Correo Electronico

Número de Registro de Contratista del Estado de WA

Número de Impuestos Federales

opeiu#8/afl-cio

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

July 2019

opeiu#8/afl-cio