

**ACUERDO PRINCIPAL PARA EL
ESTADO DE OREGÓN
Y
SUROESTE DE WASHINGTON
PARA LA INDUSTRIA DE
DRYWALL FINISHING**

JULIO 1, 2019 – JUNIO 30, 2024

CONSEJO DEL DISTRITO #5 I.U.P.A.T.

PRÓLOGO

Éste Acuerdo de Área ha sido debidamente registrado con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y cumple con todo lo establecido de la Ley Davis-Bacon

Para obtener información relacionada a los estatutos contenidos en el presente acuerdo, contacte al Representante del Consejo Del Distrito del área.

OFICINA DEL CONSEJO DEL DISTRITO #5
11105 NE Sandy Blvd.
Portland, Oregon 97220
Teléfono: (503)257-6644

ASOCIACIÓN DE CONTRATISTAS DE PAREDES Y TECHOS

de

OREGÓN Y EL SUROESTE DE WASHINGTON

ÍNDICE

Contrato para los Taiperos

2019-2024

<i>ARTÍCULO 1</i>	<i>1</i>
Preámbulo	
<i>ARTÍCULO 2</i>	<i>2</i>
Definiciones	
<i>ARTÍCULO 3</i>	<i>3</i>
Empleo de Trabajadores	
<i>ARTÍCULO 4</i>	<i>5</i>
Tiempo de Presentacion	
<i>ARTÍCULO 5</i>	<i>6</i>
Reglas de Trabajo	
<i>ARTÍCULO 6</i>	<i>9</i>
Clasificación de Salarios	
<i>ARTÍCULO 7</i>	<i>10</i>
Ayudantes Generales	
<i>ARTÍCULO 8</i>	<i>10</i>
Programa de Actualización Para Taiperos	
<i>ARTÍCULO 9</i>	<i>11</i>
Trabajo de Esprayador	
<i>ARTÍCULO 10</i>	<i>11</i>
Pago por Transporte	
<i>ARTÍCULO 11</i>	<i>13</i>
Beneficios por Fringas Y Otros Fideicomisos	
<i>ARTÍCULO 12</i>	<i>15</i>
Retención en Nómina de Cuotas Administrativas	
<i>ARTÍCULO 13</i>	<i>16</i>
Aprendisaje	

<i>ARTÍCULO 14</i>	18
Comité de Administración Laboral	
<i>ARTÍCULO 15</i>	19
Cláusula de Fianza	
<i>ARTÍCULO 16</i>	19
Procedimiento de Queja	
<i>ARTÍCULO 17</i>	21
Violaciones del Acuerdo	
<i>ARTÍCULO 18</i>	21
Cláusula Sucesoria	
<i>ARTÍCULO 19</i>	22
Cláusula de Ahorros	
<i>ARTÍCULO 20</i>	22
Cambios en el Acuerdo	
<i>ARTÍCULO 21</i>	23
Salud y Seguridad	
<i>ARTÍCULO 22</i>	23
Pruebas Antidrogas	
<i>ARTÍCULO 23</i>	24
Conservación del Mercado	
<i>ARTÍCULO 24</i>	24
Protección de Trabajos Cotizados	
<i>ARTÍCULO 25</i>	24
Despido Justificado	
<i>ARTÍCULO 26</i>	25
Vigencia del Acuerdo	
<i>PÁGINA DE FIRMAS</i>	26
<i>SALARIOS “A”</i>	27

ARTÍCULO 1

PREÁMBULO

Sección 1. En el presente acuerdo se reconoce que el Consejo del Distrito #5 de la Unión Internacional de Pintores y Oficios Aliados (District Council #5 of the Internacional Union of Painters & Allied Trades), AFL-CIO, y la Asociación de Contratistas de Paredes y Techos de Oregón y el Suroeste de Washington, Inc. (the Associated Wall & Ceiling Contractors of Oregon and Southwest Washington, Inc.), AFL-CIO, serán las agencias negociadoras en este Contrato para la Industria de Acabado de Yeso (Drywall Finishing) dentro del Estado de Oregón y el Suroeste de Washington, incluyendo los condados de Clark, Cowlitz, Skamania, Klickitat, Wahkiakum y Pacific.

Sección 2. El trabajo que cubre este contrato abarca toda clase de preparación y acabado de la Industria del Acabado de Yeso (Drywall Finishers Industry) y que incluye, pero no se limita a lo siguiente: toda operación de trabajo después de iniciada la descarga del material de los taiperos (drywall finishers) en el sitio de trabajo incluyendo, entre otros, la aplicación de adornos aplicados compuestos, todo el trabajo de preparación tal como empapelado, rellenado, lijado de juntas y superficies, resanado, sellado, incluyendo la aplicación de relleno caliente en techo y materiales para pared delgada; todo tipo de aplicación de cubiertas protectoras antes de la aplicación de materiales de acabado, como primers, selladores, diseños decorativos y recubrimientos protectores o de terminado, sin importar su método de aplicación, construcción, movimiento. Así como el desmantelamiento de todo el andamiaje, el raspado de materiales y trabajo de limpieza requerido en el empapelado y acabado incluyendo el raspado del piso; se define como el trabajo de los miembros de la Unión.

Sección 3. El Empleador por este medio reconoce, al Consejo el Distrito #5 de la IUPAT (por sus siglas en inglés), a La Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines, como el Sindicato ó “la Unión”, como único y exclusivo representante dentro de la Sección 9 (a) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act), o ‘La Ley’ (“the Act”), de todos los trabajadores de medio tiempo, y tiempo completo, empleados actuales, ó futuros, dentro de la jurisdicción de la Unión. Dicho reconocimiento se promulga de acuerdo a la demanda del Sindicato y de conformidad con la Sección 9 (a) de la Ley, y para demostrar que la mayoría de los empleados en la unidad negociadora son miembros del Sindicato y desean que la Unión actúe como su exclusivo representante para la Sección 9(a).

El Empleador reconoce haber revisado lo que la Unión muestra y está de acuerdo en que refleja el deseo de los empleados de ser representados por el mismo bajo la Sección 9(a) de la Ley.

Sección 4. Los contratistas de drywall, vidrieros y de recubrimientos de pisos firmantes del presente acuerdo que quieran hacer trabajo adicional de pintura, deberán firmar el Acuerdo para Pintores para el área de Oregón y el Suroeste de Washington (Oregon and Southwest Washington Area Painting Agreement).

Sección 5. Se le reconoce a ésta industria como una especialidad que generalmente requiere a un subcontratista especializado que emplea al colgador (Drywall Applicator) y a al Taipero (Drywall Finisher) por lo tanto se les reconoce como Contratistas de la Industria de Acabado de Yeso en cielos y Paredes (Drywall Contractor). Se le permitirá a cualquier firma o individuo hacer el trabajo de Taipero (Drywall Finisher) solamente bajo las disposiciones presentadas en este Acuerdo.

Sección 6. La Unión acepta que los empleadores firmantes ó signatarios del presente acuerdo recibirán los mismos términos y condiciones que las otorgadas por la Unión de cualquier otra agencia

empleadora que esté involucrada en las áreas de actividad en donde el empleador signatario desee competir.

Sección 7. Cualquier Empleador firmante del presente Acuerdo será sujeto de demanda por violación del presente acuerdo por parte de algún individuo o firma sub-contratada por él.

Sección 8. El Empleador acepta cumplir con los procedimientos de despacho de la Unión local que tenga jurisdicción en el área en donde el trabajo se vaya a realizar. El Empleador reconoce al Consejo del Distrito #5 como representante del contrato colectivo de trabajo para todos los empleados cubiertos bajo las disposiciones el presente acuerdo.

Sección 9. El Empleador acuerda, con el propósito de probar la jurisdicción, proporcionar al Sindicato evidencia escrita de la asignación en papel con membrete del Empleador para ciertos artículos de trabajo específicos (según lo determine el Sindicato, con base en el alcance del acuerdo) que se realizarán en un lugar de trabajo antes del comienzo del trabajo en el sitio.

ARTÍCULO 2

DEFINICIONES

Sección 1. Se designa como “Asociación” a todos los Contratistas de Acabado de Yeso en cielos y Paredes que son miembros de la Asociación de Contratistas de Paredes y Techos de Oregón y el Suroeste de Washington, y que también son firmantes del presente Acuerdo.

Sección 2. El término “Empleador” se entiende como cualquier individuo, firma, sociedad o corporación cuyo negocio es el de la aplicación de yeso en cielos y paredes (drywall application) y que emplee por lo menos un trabajador calificado (journeyman), y quien debe mantener en todo momento una dirección y número telefónico permanentes como lugar principal de negocio; y que, al trabajar con herramientas se compromete a cumplir con los horarios y condiciones de trabajo como se establecen en el presente acuerdo.

Sección 3. El término “Unión” se refiere al Consejo del Distrito #5 y sus sindicatos afiliados que tienen jurisdicción sobre los taiperos aplicadores y del acabado de yeso en cielos y paredes.

Sección 4. (a) Se define como “Trabajador Calificado” (journeyman) al individuo que ha terminado un programa de aprendizaje o que ha aprobado los exámenes pertinentes para realizar trabajos que tienen que ver con la Industria del Acabado de Yeso en cielos y Paredes como taipero, aplicador o acabador; y que es empleado bajo los términos y condiciones del presente acuerdo.

(b) "Capataz B" (Foreperson B) se define como Trabajador Clasificado (Journeyman) en cada proyecto asignado por el empleador para un pago extra del cinco por ciento sobre de la tarifa base de un Trabajador Calificado.

(c) “Capataz A” (Foreperson A): recibirá un pago de prima del 5% por encima de la tarifa base de Capataz B durante la duración del proyecto si:

1. El Capataz B completa con éxito un plan de estudios de capacitación de supervisión del Capataz acordando conjuntamente y completa satisfactoriamente ocho (8) horas al año de capacitación continua de supervisión del capataz, y;
2. El Capataz B es asignado como Capataz A por su empleador.

(d) Ayudante general — (Ver ARTÍCULO 7)

(e) Programa de Actualización como Trabajador Calificado de Acabados (Vea ARTÍCULO 8).

(f) Un “Aprendiz” se define como aquel que está aprendiendo el oficio del acabado de yeso (drywall finisher trade), que está registrado y ha sido aceptado por el Comité Local de Aprendizaje.

ARTÍCULO 3

EMPLEO DE TRABAJADORES

Sección 1. (a) Los empleados, incluidos en la unidad de negociación cubierta en este acuerdo que ya son miembros de sus respectivos sindicatos a partir de la fecha efectiva de este acuerdo, deberán mantener su membresía en dichas uniones como condición para poder ser contratados.

(b) Cualquiera trabajando con herramientas del oficio debe hacerse miembro de la Unión y deberá permanecer miembro vigente.

(c) Cualquiera dando órdenes a empleados debe ser miembro de la Unión con excepción del firmante del presente Acuerdo o agente responsable del Empleador.

Sección 2. Los empleados contratados deberán aplicar para obtener una membresía en sus respectivos sindicatos, en o antes del octavo día después de haber comenzado, continuado o acumulado cualquier trabajo con el sindicato. Todos los empleados a quienes se hacen miembros del sindicato, deberán permanecer en él como condición laboral.

Sección 3. El sindicato deberá enviar una solicitud por escrito al empleador; que éste deberá cumplir para despedir dentro de las siguientes veinticuatro horas a aquellos empleados que hayan fallado en el pago de su afiliación y cuotas periódicas requeridas de manera formal a la Unión como requisito para obtener y mantener su membresía.

Sección 4. Se excluye del párrafo anterior a cualquier trabajador que haya pagado su cuota de inscripción y cuota mensual de manera regular y que no haya sido aceptado por la Unión. Los Sindicatos pueden en cualquier momento decidir hacer miembro a un trabajador y será entonces en ése caso que al trabajador le sea requerido el pago uniforme y total de la cuota de inscripción actualizada del sindicato local; no más allá de ocho días después de ser notificado por el Sindicato y deberá mantener su membresía vigente de acuerdo con lo estipulado en el párrafo anterior. En el caso de que el trabajador en cuestión no cumpliera con lo dispuesto en este párrafo, la Unión deberá notificar al Empleador por escrito y el Empleador deberá despedir a dicho trabajador dentro de las siguientes veinticuatro horas después de recibir su notificación.

Sección 5. Las Uniones aceptan que a petición del Empleador le referirán personas experimentadas, cuando esto sea posible, para la clasificación cubierta en el presente acuerdo.

Sección 6. (a) El Empleador acepta que cuando requiera empleados nuevos o adicionales, dará a la Unión una notificación y veinticuatro horas, excluyendo sábados, domingos y días festivos, para que la Unión tenga la oportunidad de llenar las vacantes en un tiempo razonable.

Después de haber solicitado trabajadores al Consejo del Distrito #5 que tenga jurisdicción sobre ese trabajo y éste fallara en proveer dichos trabajadores dentro de las siguientes treinta y seis horas, excluyendo sábados, domingos y días festivos; el Empleador podrá entonces reclutar personas de cualquier lugar que fuese necesario, siempre y cuando se cumpla con la Cláusula de Despacho bajo el ARTÍCULO 3, Sección 6 (b).

El empleador acepta cumplir con los procedimientos de despacho publicados de los sindicatos locales que tengan jurisdicción en el área en donde el trabajo se vaya a llevar a cabo.

(b) Bajo ninguna circunstancia un Empleador dará trabajo a una persona para realizar un trabajo cubierto en el presente acuerdo, a menos que dicha persona haya sido propiamente despachada con una papeleta de referencia desde la oficina del sindicato local.

(c) En caso de que un miembro de la Unión violara la Sección 6 (b), será sujeto de cargos y multas.

(d) El empleador podrá negarse a contratar a cualquier persona. El Empleador podrá despedir a un empleado por causa justificada y suficiente. La Unión acepta que todos los empleados referidos al Empleador por la Unión, contratados bajo el presente acuerdo deberán estar dispuestos y se someterán a la elaboración de registros de así requerirlo el Empleador con el propósito de identificación. Cuando un empleado es despedido y si el Sindicato así lo solicita, el Empleador presentará una explicación por escrito detallando las razones que lo llevaron al despido de dicho empleado dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas después del despido.

Cuando un empleador se niega a contratar a una persona que ha sido apropiadamente despachada, el empleador debe hacer una anotación apropiada en la papeleta de despacho. Cuando un empleado es despedido, se debe hacer una papeleta de no-recontratación. El Empleador entonces podrá rehusarse a un nuevo despacho de tal empleado.

(e) El Sindicato ó la Unión acepta que no permitirá que sus miembros trabajen para ningún empleador que haya fallado en proporcionar un seguro satisfactorio contra accidentes industriales; ó que haya fallado en cumplir con las leyes federales, seguro social, retener impuestos, leyes estatales acerca de la retención de impuestos, ó haya fallado en el cumplimiento de reglas y regulaciones de seguridad. Se debe proporcionar seguro de desempleo a todos los empleados. Se debe proveer a la Unión con las Pólizas de Seguros.

(f) Cuando fuese necesario, la unión llevará al cabo acciones apropiadas regidas por las secciones 257-285 de la Constitución de la Unión Internacional de Pintores y Oficios Aliados, en relación a cargos, juicios, apelaciones y acciones disciplinarias concernientes a los miembros que violaran esta sección del contrato.

Sección 7. (a) Cuando un contratista o empleador firmante del presente acuerdo se involucre en un trabajo fuera de la jurisdicción geográfica del sindicato parte del presente acuerdo, deberá emplear no menos del cincuenta por ciento de las personas empleadas para dicho trabajo de entre los residentes del área en donde se llevará al cabo dicho trabajo; ó de entre las personas que están empleadas la mayor parte del tiempo en dicha área. Cualquier otros deberán ser empleados del área local del contratista.

CLAUSA FURERA DEL AREA- El empleador deberá, cuando se dedique a un trabajo fuera de la jurisdicción geográfica de la Unión parte del acuerdo, cumplir con todas las cláusulas legales del convenio colectivo vigente en dicha otra jurisdicción geográfica y ejecutado por los empleadores de la industria y la IUPAT sindicato afiliado en esa jurisdicción, incluidos, entre otros, los salarios, las horas, las

condiciones de trabajo, los beneficios complementarios y el procedimiento para la resolución de reclamos establecidos en el mismo; sin embargo, siempre y cuando ningún sindicato afiliado tenga un acuerdo que cubra dicho trabajo fuera del área, el Empleador realizará dicho trabajo de conformidad con este acuerdo; y siempre que los empleados de la jurisdicción geográfica del Sindicato sean parte de este acuerdo que trabajan en una jurisdicción externa a solicitud del Empleador (pero no los empleados que viajan a la jurisdicción para buscar trabajo o que responden a una alerta de empleo emitida por IUPAT) recibirá (a) contribuciones a sus fondos de beneficios para el hogar a la tasa solicitada en su contrato de vivienda y (b) (i) salarios iguales al paquete económico más alto menos el monto de las contribuciones pagadas bajo (a), o (ii) salarios iguales a los salarios de su hogar y una contribución a un plan de jubilación de contribución definida igual a [el paquete económico más alto] menos [el monto de las contribuciones pagadas bajo (a) más el salario de la casa]. Esta disposición es exigible por el sindicato en cuya jurisdicción se está realizando el trabajo, ya sea a través del procedimiento de solución de reclamos establecido en su acuerdo de negociación colectiva aplicable o por los tribunales, y también es exigible por la Unión parte en este acuerdo, ya sea a través del procedimiento de solución de reclamos establecido en este acuerdo o por medio de los tribunales. Mensualmente, el Empleador proporcionará al Sindicato afiliado en cuya área se realiza el trabajo la documentación de que ha realizado contribuciones de beneficios adicionales a los fondos del sindicato de origen para todos los empleados traídos a la jurisdicción por el Empleador."

El Empleador no podrá evadir sus obligaciones en virtud del presente mediante el establecimiento de una "casa" o "sucursal" adicional o planta en un área fuera de su lugar principal de negocios.

(c) El presente Acuerdo debe aplicar para todas las operaciones actuales y subsecuentes adquiridas por el Empleador y para todas las adiciones de la unidad de negociación incluyendo, pero sin limitarse a cualquier operación adquirida o recientemente establecida.

Sección 8. El Empleador acepta que no subcontratará trabajo de construcción, alteración o reparación de una construcción a menos que sea a través de una firma o corporación que tenga un acuerdo laboral apropiado y vigente con el Sindicato.

Sección 9. El Consejo de Distrito o los sindicatos locales tendrán derecho de pedir información a cada empleador en relación a cada trabajo realizado en o antes de la fecha en que se realice como se describe:

- A. Ubicación del trabajo.
- B. Naturaleza del trabajo.
- C. Fechas aproximadas de comienzo y finalización del trabajo.

Sección 10. No se le permitirá a ningún empleador hacer ningún trabajo hasta que haya por lo menos contratado un trabajador calificado (Journeyman) y que cumpla con las reglas en relación a las de horas de trabajo aplicables para trabajadores calificados.

ARTÍCULO 4

TIEMPO DE PRESENTACIÓN

Sección 1. Cuando los trabajadores calificados se presenten para el trabajo según las instrucciones y para quienes no se proporcione trabajo, se les pagará sesenta dólares (\$ 60.00) por gastos de informe a menos que se les impida trabajar por causas que no estén bajo el control del empleador. Se entiende que los reembolsos anteriores son por el inconveniente de presentarse en el sitio de trabajo y no

deben interpretarse como salarios por el trabajo realizado y que los trabajadores con derecho a informar gastos no deberán permanecer en el sitio de trabajo, excepto lo dispuesto a continuación.

Sección 2.

- (1) A los empleados que trabajen menos de cuatro (4) horas se les pagará por cuatro (4) horas y si trabajaron más de cuatro (4) horas, pero menos de seis (6) horas se les pagará por seis (6) horas y si trabajó más de seis (6) horas, pero menos de ocho (8) horas se pagarán por ocho (8) horas.
- (2) Lo anterior no se aplicará si la interrupción del trabajo se debe a una avería del equipo o condiciones climáticas fuera del control del Empleador.
- (3) Si un Empleado se va o renuncia por su propia voluntad, se le pagará el tiempo real trabajado a las tarifas aplicables de tiempo extra o tiempo extra. Si un nuevo empleado se pone a trabajar y el empleador considera que es insatisfactorio, al Trabajador se le pagará solo por el tiempo real trabajado.

Sección 3. El empleador puede solicitar a los empleados que permanezcan en el trabajo por hasta dos (2) horas en espera. Si no se pone a trabajar durante este período de dos (2) horas, el empleado recibirá dos (2) horas de salario, más franjas, pero no recibirá el gasto de informe de sesenta dólares (\$ 60.00). Si se pone a trabajar, los empleados recibirán un pago por las horas reales trabajadas de acuerdo con los requisitos de pago mínimo de este artículo.

ARTÍCULO 5

REGLAS DE TRABAJO

Sección 1. Las reglas de trabajo de la Unión deben estar en conformidad con todas las condiciones de trabajo dispuestas en el presente acuerdo y no podrán ser cambiadas excepto por consentimiento de todas las partes firmantes.

Sección 2. Los Representantes de Negocios de la Unión tendrán la autoridad para señalar a un delegado laboral en cualquier trabajo. Ningún delegado será despedido por desempeñar las encomiendas relacionadas al sindicato. Los delegados laborales contarán con el tiempo necesario para realizar los asuntos del sindicato. Los empleadores deberán notificar por escrito al sindicato en una hoja membretada con cuarenta y ocho horas de anticipación acerca del despido o rescisión de un delegado.

Sección 3. Se les debe permitir el acceso a los Representantes de Negocios a todos los lugares de trabajo en donde haya miembros del sindicato laborando. En el caso de que alguna regulación prohíba la entrada al proyecto, el contratista se compromete a hacer su mayor esfuerzo para obtener un permiso.

Sección 4. **HORARIOS DE TRABAJO:** Ocho horas por día, entre las 6:00 A.M. y las 6:00 P.M., constituirá el máximo horario en un día de trabajo. Esto debe prevalecer durante los días regulares de la semana. De lunes a viernes incluidos. Debido a condiciones climáticas o de tráfico y de mutuo acuerdo entre el Empleador y el Sindicato, un turno podrá moverse hacia atrás o hacia adelante hasta por dos horas. Dos periodos de descanso de diez minutos cada uno. Los periodos de descanso deben ser uno a media mañana entre la hora de entrada y la hora del lunch y otro a media tarde, entre la hora del lunch y la hora de salida. Los descansos a media mañana y media tarde deben ser dentro del lugar de trabajo. En

caso de abuso el Comité de Administración Laboral hará una revisión (serán sujetos a cancelación de contrato).

Sección 5. (a) TIEMPO EXTRA: Aplica tiempo y medio para las primeras dos horas de tiempo extra después del turno regular de un día. Todas las horas adicionales deberán pagarse a la tarifa doble (excepto como se prevé en el inciso “b” más abajo). Las horas trabajadas en sábado hasta ocho horas se pagarán a tiempo y medio. Cualquier hora adicional será al doble de la tarifa regular. No se debe hacer ningún tipo de trabajo de media noche a media noche después de una jornada laboral. Cualquier otro trabajo desempeñado en domingos ó en cualquier día de los siete designados legalmente como día de descanso deberán ser pagados al doble de la tarifa de tiempo regular. A discreción del Empleador, y cuando las condiciones geográficas o de contratación lo requieren, los empleados podrán estar en turnos de cuatro días de diez horas pagados a la tarifa de tiempo regular. En trabajos fuera del área, en donde se pagan gastos de viaje conocidos como viáticos, se pagarán cinco días de viáticos al trabajador que haya trabajado cuatro turnos de diez horas.

(b) TURNO ESPECIAL: Se podrá establecer un turno especial sin pago diferencial. Un turno especial se define como el trabajo en un proyecto donde se requiere trabajar turnos secundarios o intercambios o nocturnos para poder realizarse. El trabajo desempeñado en los turnos especiales será de ocho horas trabajadas por ocho horas pagadas a una tarifa de tiempo regular, excluyendo fines de semana y los días designados como de asueto estipulados en el presente acuerdo.

Los turnos especiales se definen como turnos que incluyen trabajos realizados fuera de las “horas de trabajo”, tal como se estipulan en el Artículo 5, Sección 4 del presente acuerdo.

(c) En caso de existir una situación de emergencia que este fuera del control del contratista, el problema será tomado por el Comité de Administración Laboral.

Sección 6. LIMPIEZA: Queda entendido que la preparación de materiales y equipo, así como la limpieza y remoción de los mismos será llevada a cabo por los trabajadores especializados y aprendices durante su jornada laboral. Todos los esprayadores (spray persons) deberán tener suficiente tiempo para limpiar. Todos los empleados deben tener cinco minutos antes de la hora de lunch y quince al final de su jornada para limpieza personal.

Sección 7. DIAS FESTIVOS: Se reconocen legalmente como festivos los siguientes días: Año Nuevo, Día de los Caídos, Día de la Independencia, Acción de Gracias, Día después de Acción de Gracias, Día del Trabajo y Navidad. Si un día festivo cae en sábado, se recorrerá al viernes anterior. Si un día festivo cae en domingo se recorrerá para el lunes posterior. Se deberá pagar doble tarifa por cualquier trabajo realizado en dichos días. No se debe trabajar en el Día del Trabajo. Cualquier otro arreglo deberá ser aprobado por el Sindicato y el Empleador.

Sección 8. TARJETAS CHECADORAS DE TIEMPO Y PAGO DE SUELDOS:

(a) Todos los sueldos se pagan semanalmente en un día regular de pago y no más allá del viernes, ya sea en moneda regular, entregado en un sobre, en un cheque negociable o mediante un depósito directo electrónico, en una tarjeta VISA prepagada, o alguna tarjeta similar. Se enlistarán todas las cantidades deducibles, mostrando los nombres del empleador y el empleado, las horas trabajadas, tanto regulares como de tiempo extra y la cantidad a pagar, ó por medio de un cheque negociable que contenga el talón con los montos deducibles pagaderos junto con un recibo, mostrando la cantidad a pagar y el nombre del Empleador. Dicho cheque o sobre deberá cumplir con todas las disposiciones en relación al pago de empleados que requieren las leyes federales y estatales. Los pagos mediante depósito electrónico directo o con tarjetas VISA o similares prepagadas serán permitidos previa autorización por escrito

firmada y fechada por el empleado. Las tarjetas prepagadas deberán permitir al empleado por lo menos el uso de una vez por periodo de pago sin que se le haga ningún cargo adicional. Sin importar el medio de pago, éste debe coincidir con el talón de pago, verificando todas las deducciones requeridas por las leyes federales y estatales.

(b) A los empleados que sean descansados se les pagará el siguiente día de pago regular programado, excluyendo cualquier periodo que les sea retenido. A cualquier empleado que sea despedido deberá de pagársele inmediatamente.

(c) En caso de que el Empleador no pagará en el tiempo estipulado, entonces pagara por todo el tiempo de espera a una tarifa de una y media veces. De cualquier manera, el periodo de espera deberá figurarse para no exceder el tiempo regular de trabajo en un tiempo de veinticuatro horas. En caso de ser un contratista de otra localidad, se deberá establecer un tiempo razonable de espera o hacer algún arreglo para asegurar el pago del empleado; pero en tales casos el periodo de espera no deberá comenzar hasta después del comienzo del segundo turno en que haya ocurrido la descanso o despido. Los miembros del Sindicato deberán reportar inmediatamente cualquier tiempo de espera al representante del Sindicato Local o a los representantes autorizados de la Unión antes del mediodía del día laboral posterior a la fecha de pago de salarios. Los Empleados que se sientan tener una queja en relación al pago de salario, viáticos, tiempo de viaje y habitación, deberán presentar su queja por escrito a su Empleador y al Consejo del Distrito o Unión tan pronto como sea posible, pero no más allá de catorce días después del agravio.

(d) El reembolso de salarios ganados (comúnmente conocidos como “soborno”) por un miembro del sindicato local, o la aceptación de dicho reembolso (o soborno) por parte de un Empleador constituye una violación distinta y separada del presente acuerdo, como se establece en el mismo, y dicha acción necesitará de las acciones apropiadas que se determinan más adelante en la Sección que cubre violaciones al acuerdo.

(e) Cada empleado, sin excepción deberá hacer a diario, sino semanalmente una copia de su tarjeta checadora de tiempo y de su record de tiempo. En los archivos de los empleados deberá mostrar horas trabajadas, tiempos extras, gastos de viaje ó viáticos, tiempo de viaje, gastos de transporte y cualquier otro gasto que se establezca en el presente acuerdo. Será una violación al presente Acuerdo por parte del Empleador ó su agente, hacer tarjetas de tiempo para cualquier empleado sin la verificación por escrito.

Sección 9. Ningún trabajador calificado (journeyman) ni aprendiz cubierto por el presente acuerdo deberá trabajar por pieza o pie cuadrado. Los Sindicatos Locales no deben permitir que sus miembros contraten o subcontraten, excepto bajo las disposiciones del presente Acuerdo. Todos los trabajadores calificados (journeyman) serán responsables por su desempeño en el trabajo en cada proyecto de manera honorable en cumplimiento con los estándares y prácticas del oficio.

Sección 10. A ningún trabajador calificado o aprendiz cubierto por el presente acuerdo se le pedirá usar su auto o camioneta para transportar material o equipo de ningún tipo para el Empleador en ningún momento a menos que se le pague. La compensación se define como lo indica AAA por centavos por milla.

Sección 11. Los empleados cubiertos por este acuerdo tendrán el derecho a respetar cualquier huelga legal primaria válidamente establecida por cualquier organización autentico de trabajo, y la Unión parte de este acuerdo tiene derecho a retirar a los empleados cubiertos por este contrato siempre que el empleador esté involucrado en una disputa laboral primaria legítima con cualquier organización laboral

de trabajo. Ante cualquier duda acerca de la legalidad de una manifestación, llame al Sindicato que emplazó la manifestación.

Sección 12. **HERRAMIENTAS Y EQUIPO**

(a) Se debe considerar el uso de artefactos que faciliten el trabajo y se consideren prácticos para un buen desarrollo de habilidades en el acabado de yeso (drywall finishing). Deberán apegarse en todo momento a los estándares de seguridad estatales en el uso de cualquier artefacto.

(b) La identificación del Empleador deberá aparecer en todos los sitios de trabajo; así como en todos los camiones o vehículos de la compañía utilizados para mover material o equipo.

(c) Las herramientas personales del taipero deberán consistir en llanas, cuchillos anchos, mezcladora de mano y un recipiente para la mezcla. Los empleadores deberán proporcionar todas las herramientas eléctricas que se requieran. En caso de ser necesario, el empleador también deberá proporcionar las siguientes herramientas.

- 1) Herramientas eléctricas y equipo para mezclar
- 2) Lijas y esponjas con lija
- 3) Focos, cables y separadores
- 4) Cubetas, esponjas y trapeadores

(d) Los empleados podrán utilizar andamios si lo creen necesario. Si los empleados quieren utilizar sus propios andamios, deberán mantenerlos en buen estado. Los empleadores acuerdan pagar por las partes y/o materiales que se necesiten para que los empleados reparen sus andamios.

ARTÍCULO 6

CLASIFICACIÓN DE SALARIOS

Sección 1. **Salario de Trabajador Calificado (Journeyman) – Resumen de Salario Comercial**

Vigente del 1 de Julio al 30 de Junio del 2024, el paquete total será la Lista de Salarios “A”.

Sección 2. En caso de que un Proyecto Público sea cotizado por una Agencia Federal, Estatal o Pública o de cualquier otro tipo con una tarifa de sueldo más baja que la negociada en el presente Acuerdo; se le permitirá al empleador usar la tarifa prevaleciente en su proceso de negociación; así como en el pago de esa tarifa prevalente de salario a los empleados cubiertos en el presente acuerdo. La tarifa de beneficios no debe verse afectada por esta disposición. La Unión está de acuerdo en despachar empleados a la tarifa de salario prevalente a empleadores que estén de acuerdo con todas las demás disposiciones del presente Acuerdo.

Sección 3. La Junta del Comité de capacitación deberá trabajar en el desarrollo de un programa que provea, impulse y ofrezca educación técnica y de seguridad en el mercado a todos los miembros empleados trabajando. El programa de capacitación debe incluir, pero no limitarse a:

- a) OSHA 30
- b) Boom Lift
- c) Scissor Lift
- d) Scaffold User
- e) CPR/First Aid
- f) Blueprint Reading

g) Y otras clases o certificaciones tal como lo determine la Junta del Comité

ARTÍCULO 7

AYUDANTES GENERALES

Sección 1. Para que un Empleador sea elegible para emplear ayudantes generales, deberán apegarse estrictamente a las siguientes regulaciones específicas:

(a) Los Ayudantes Generales deben ser registrados en la Unión por el Empleador antes de ser contratados y así como también ser despachados por la Unión.

(b) Los Ayudantes Generales deberán hacerse y permanecer miembros de la Unión.

(c) Ningún Empleador deberá emplear un Ayudante General si la Unión o el Comité Administrador de Trabajo considera que dicha acción perjudica al Programa de Capacitación.

(d) A todos los Ayudantes Generales se les pagará el 50% de la tarifa de un Trabajador Calificado (Journeyman) más beneficios adicionales que incluirán Seguro Médico, cuotas para servicio Dental y para el Consejo del Distrito. Después de un año, los Ayudantes Generales deberán recibir todos los beneficios adicionales completos.

Sección 2. **AYUDANTES GENERALES – LÍMITES DEL TRABAJO:** No se les permitirá a los Ayudantes Generales trabajar con ninguna herramienta del taipero acabador de yeso (drywall finisher), ni realizará ningún trabajo de los que regularmente haría un Trabajador Calificado o Aprendiz, con las siguientes excepciones:

(a) Manejar los camiones de la compañía para transportar material y equipo, así como cargar y descargar.

(b) Hacer limpieza normal en la compañía o en el sitio en donde se lleva a cabo el trabajo de la Industria de Acabado de Yeso (Drywall Finishing).

(c) Cualquier Contratista que se encontrara violando las regulaciones en relación al trabajo de los Ayudantes generales, será sujeto de penalizaciones tal y como el Comité Administrativo del Trabajo lo considere necesario.

ARTÍCULO 8

PROGRAMA DE ACTUALIZACIÓN PARA TAIPEROS

Sección 1. HABILIDADES Y REQUISITOS:

(a) Se requerirá que todo empleado que no haya terminado ó aprobado un programa de capacitación o que no tenga seis mil horas documentadas de experiencia de trabajo con un contratista firmante, se una al Programa del Sindicato de Ascenso de Trabajador Calificado a Acabador / Terminador (Especialista de Acabados de Superficies). El empleado deberá recibir un despacho del sindicato local y deberá registrarse con el coordinador de capacitación dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas de haber sido despachado. Cualquier empleado registrado en el programa de ascenso que no cumpla con los

requisitos de capacitación como los define el coordinador de aprendices, no será elegible para participar en el programa.

(b) El sueldo de este empleado no será menor al 70% del salario de un Trabajador Calificado (Journeyman) más beneficios y será sujeto a evaluación por las partes involucradas cada tres meses. El Sindicato tiene el derecho de cancelar el Programa de Ascenso si así lo decide; si considera que éste perjudica a la Industria del Acabado de Yeso (Drywall Finishing Industry) o al Sindicato.

(c) A cualquier Empleador que se le sorprenda abusando del Programa de Ascenso de Trabajador Calificado a Terminador de Paredes, se le negará participar en dicho programa por el periodo de tiempo que determine el Sindicato.

ARTÍCULO 9

TRABAJO DE ESPRAYADOR

Sección 1. (a) Las personas asignadas al equipo de esprayadores deberán ser compensadas de acuerdo a la clasificación apropiada bajo los términos del presente acuerdo por todas las horas trabajadas con el equipo, incluso por el tiempo que toma transportar el equipo al lugar de trabajo y de regreso y por el tiempo que se toma para darle mantenimiento.

(b) Los Contratistas de Acabado de Yeso podrán rociar material, cuando fuese necesario obtener un efecto especial.

ARTÍCULO 10

PAGO POR TRANSPORTE

Sección 1. El reembolso de gastos por transporte deberá ser regulado de acuerdo a las siguientes disposiciones:

(a) Las partes reconocen que algunas veces es inconveniente llegar al lugar de trabajo por la variación de distancias. Ambas partes aceptan que el empleador no proporcionará paga por transporte a los empleados. Sin embargo, los Empleadores quedan de acuerdo en pagar gastos de transporte como un ajuste de gasto de bolsillo, mientras que tal gasto no sea tomado de ninguna forma como compensación de trabajo. El empleado acuerda y entiende que, el trasladarse de ida y vuelta al sitio de trabajo no es parte alguna de su trabajo. La relación de Empleador-Empleado no empieza sino hasta que comienza la hora asalariada y termina al finalizar cada jornada de trabajo.

(b) La asignación de recursos para transporte de los Terminadores reclutados debe basarse en el millaje AAA de carretera del Municipio (City Hall) de las ciudades de donde son despachados.

(c) El Empleador acepta pagar el peaje de puentes y ferris siempre y cuando los empleados presenten los recibos correspondientes. El reembolso se debe hacer semanalmente.

(d) Cuando por razón de que los sitios para estacionarse están muy alejados, o existen condiciones peligrosas en la carretera o por restricciones de seguridad, el Empleador tuviese que proporcionar transporte a las personas de su sitio de trabajo al lugar del proyecto, el administrador del proyecto y el Sindicato harán un esfuerzo para cumplir cualquier condición especial que requiera la

operación de movilidad del personal. Cuando el empleador proporciona dicho transporte al empleado sin costo, el equipo deberá incluir asientos y protecciones contra los elementos mencionados y se determinará un lugar para abordar y bajar del transporte. Si se usan más de veinte minutos para ir del punto de abordaje al sitio de trabajo, el empleado deberá ser remunerado por todo el tiempo utilizado para traslado con la tarifa normal de trabajo. El lugar para abordar y el viaje serán negociados por el Representante de Negociador y la administración. Si no se puede llegar a un arreglo, la Junta del Comité de Administración Laborar deberá resolver.

(e) Cualquier pregunta de interpretación de lo establecido acerca de Pago por Transporte o de la transportación será resuelto de acuerdo con la provisión del ARTICULO 14 (catorce) de este acuerdo.

Sección 2. SUBSIDIO POR TRANSPORTE:

(a) A los Terminadores que califican para pago de subsidio por transporte deberá de pagárseles una suma adecuado correspondiente por los días trabajados o una parte de éste; y deberá de pagárseles dicho subsidio a quienes califiquen por presentarse a trabajar. El subsidio de transporte será calculado en base al millaje de carretera AAA del ayuntamiento (city hall) de las ciudades de despacho de transportación enlistadas a continuación. Para todos los condados del Estado de Washington: Cowlitz, Wahkiakum, y Pacific deberá ser desde Longview siendo computado el millaje a partir de éste punto.

(b) Cuando un empleador específicamente transfiere un Empleado a otra zona, se le deberá pagar a dicho empleado en base al punto original de despacho. Esto no aplica a los empleados que voluntariamente estén de acuerdo en ser despachados desde otra ciudad que requiera diferente transportación.

(c) Cuando específicamente un empleador transfiere a un Empleado, se deberá de pagar a dicho empleado pago de zona, en base al punto original de despacho. Esto no aplica a los empleados que voluntariamente se hayan puesto en las listas de desempleados en otras áreas.

(d) Todos los trabajos o proyectos localizados sesenta y uno (61) millas a ochenta (80) millas del respectivo ayuntamiento (city hall) de las ciudades enlistadas abajo, deben recibir un subsidio Zona "A". La tarifa gravable de pago deberá incrementarse por seis dólares (\$6.00) por hora.

(e) Todos los trabajos o proyectos localizados a más de ochenta y uno (81) millas del respectivo ayuntamiento (city hall) de las ciudades enlistadas abajo, deben recibir un subsidio Zona "A". La tarifa gravable de pago deberá incrementarse por seis dólares (\$6.00) por hora.

(f) Todos los trabajos o proyectos localizados a más de ciento uno (101) millas del respectivo ayuntamiento (city hall) de las ciudades enlistadas abajo, deben recibir un subsidio Zona "C". La tarifa gravable de pago deberá incrementarse por doce dólares (\$12.00) por hora. En caso de que el empleado requiera permanecer en el lugar durante la noche, el empleador y el Sindicato deberán reunirse. Cuando el subsidio por transporte y pago por la estancia por noche sea igual o mayor al valor del subsidio por transporte que el empleador está pagando, los doce dólares (\$12.00) obligatorios podrán ser dispensados.

Sección 3. Los contratistas entregarán una lista de trabajos

Sección 4. El empleador está de acuerdo en pagarles a los empleados el pago de la cuota de puentes y ferris. Los empleados deberán entregar a cambio los recibos que quieran que se les paguen por semana.

Sección 5. El pago de gastos por viaje o viáticos, cuando sea aplicable, deberán continuar pagándose por el tiempo de vigencia del presente Acuerdo.

Sección 6. Ciudades de despacho de Terminadores de Paredes (Especialista en Acabado de Paredes):

Ciudades de despacho mutuamente reconocidas:

Albany	Coquille	Medford	Roseburg
Astoria	Eugene	Newport	Salem
Baker	Grants Pass	North Bend	Seaside
Bandon	Hermiston	Pendleton	The Dalles
Bend	Klamath Falls	Portland	Tillamook
Brookings	Kelso-Longview	Reedsport	Vancouver

ARTÍCULO 11

BENEFICIOS POR FRINGAS Y OTROS FIDEICOMISOS

Sección 1. **MÍNIMO DE HORAS:** Cada empleador firmante del presente acuerdo, debe mandar cada mes sin falta los reportes de pagos de todos los beneficios y los nombres de todos los empleados, así como las horas trabajadas. Es obligatorio que cada Empleador envíe su reporte mensual incluso cuando no tenga empleados trabajando. El no enviar sus reportes resultará en que su firma sea puesta en la lista de deudores con pagos atrasados.

Sección 2. El Acuerdo del Fondo de Salud y Previsión Social de Empleados Pintores (Spokane) y el Acuerdo del Fondo de Pensiones para Pintores del Suroeste de Washington y Oregón, se hacen parte del presente Acuerdo; y todos los firmantes a partir de este momento quedan sujetos a los términos de dichos Acuerdos, los cuales se incorporan por referencia como se establece en adelante; excepto cuando se diga lo contrario.

Sección 3. El Acuerdo del Fondo (Pensión, Salud y Bienestar Social) podrá ser modificado por una mayoría de los Fiduciarios del Fondo votando para ello en una reunión Especial o regular. Sin embargo, antes de dicha modificación se lleve a cabo, los Fiduciarios deberán notificar por escrito con por lo menos treinta días de anticipación a todas las Partes del presente Acuerdo, su intención de hacer dichos cambios, para que los contratistas puedan enviar comentarios.

Sección 4. **ASEGURANSA MEDICA:** Cada Empleador, tal como se define en el presente, debe contribuir al Fondo de Seguro Medico de Empleados Pintores con el monto de su contribución actualizada por cada hora trabajada por cada empleado cubierto en el presente Acuerdo. El monto de contribución deberá definirse de acuerdo a lo estipulado en el tarifario "A" actualizado mientras el presente acuerdo tenga vigencia.

Sección 5. **VACACIONES:** Cada Empleador como se define en el presente, acepta retener la suma de dos dólares por hora de la Taira de cada empleado que lo haya autorizado por escrito para cubrir

su cuota vacacional. Dicha suma deberá ser pagada mensualmente al Fondo junto con todas las demás contribuciones por hora.

La contribución por vacaciones se considera como un beneficio de naturaleza individual. Las cantidades pagadas por vacaciones y días de festivos deben depositarse en la cuenta individual de cada empleado.

Si el empleado no establece una cuenta personal, los fondos se quedarán en el fondo general IBEW (por sus siglas en inglés) por once meses. Después de once meses los fondos serán donados al Fondo de Capacitación de Aprendices. Se hará un esfuerzo razonable para contactar a los miembros para vengan por su fondo vacacional. El Sindicato guardará, protegerá y mantendrá fuera de reclamación legal o ilegal a la Unión Crediticia o Banco, a sus sucesores o asignados o a quienes se les pudiera reclamar por la disposición de las dichas cuentas inactivas.

La cuota de vacaciones es parte del sueldo para propósito del cálculo de tiempos extras. Dicha cuota vacacional fue establecida por el voto de los miembros, el dinero de prima vacacional proviene del salario. Los miembros tienen derecho a votar para cancelar el Fondo Vacacional y dejar el monto como parte del sueldo.

Sección 6. **PENSIÓN:** Cada Empleador como se define en el presente, debe contribuir al Fondo de Pensiones para Pintores del Suroeste de Washington y Oregón. La suma actualizada negociada a contribuir es la que se muestra actualmente en la Lista de Salarios "A" y durante la vigencia de éste acuerdo. El administrador debe transferir el dinero sin demora cada mes al Administrador del Fondo de Pensiones para Pintores del Suroeste de Washington y Oregón, junto con el reporte de las horas trabajadas por cada empleado durante el mes. El Administrador del Fondo de Pensiones para Pintores deberá mantener record de cada taipero (Drywall Finisher) del mismo modo y grado que con cualquier otro empleado. El costo total de la Administración del Fondo de Pensiones es solamente responsabilidad del Fondo de Pensiones para Pintores.

Las partes del presente Acuerdo expresan su deseo de que administradores de entre sus miembros sean parte del Fondo de Pensiones para Pintores, de manera formal o informal para representar apropiadamente los intereses de los Empleados y los Empleadores de la Industria del Acabado de Yeso en cielos y Paredes (Drywall Finishers Industry).

Las partes acuerdan negociar sobre cualquier cambio de diseño del plan que modifique el plan actual lejos de un plan estándar de beneficios definidos.

Sección 7. **FONDO DE PROMOCIÓN PARA PAREDES Y TECHOS.** Adicionalmente a la Lista de Salarios que se proporciona arriba, todos los empleadores bajo el presente acuerdo deberán pagar al Fondo de Promoción para Paredes y Techos (Walls & Ceilings Promotion Fund) la cantidad de treinta centavos (\$.30) por cada hora hombre compensable a partir del veintidós de febrero del dos mil catorce. A partir de dicha fecha la continuidad de pagos y el monto para éste fondo serán negociables al momento de apertura de contrato. Los fondos no serán utilizados de ningún modo en contra de los intereses de la Unión. El control de éste fondo se hará manera equitativa por los firmantes del presente Acuerdo y los Miembros del Consejo de Administración.

Los archivos de estos fondos podrían ser revisados previa solicitud por cualquier entidad de esta Unión. Se deberá dar a la Unión una copia del documento del Fondo y cualquier enmienda que se le haga de aquí en adelante.

Las aportaciones de este fondo podrán ser cambiadas en cualquier momento por la Asociación de Contratistas de Paredes y Techos (Wall and Ceiling Contractors Association), notificando sesenta días antes a todos los empleadores y a al sindicato.

Sección 8. Es la intención y propósito de todas las partes del presente acuerdo que la administración de todos los beneficios adicionales, incluyendo la Cuota Administrativa del Consejo del Distrito (Unión) sea controlada por un solo administrador. Es derecho de los Consejeros el hacer cambios en la administración y el tomar cualquier acción que consideren mejor, más eficiente y menos costosa para la administración de dichos fondos para que sean controlados por un solo consejo de administración, cuyo objetivo será únicamente el de administrar dicho fondo para que en ello no haya conflicto de intereses.

Sección 9. (a) El contratista de fuera del área deberá notificar al Represente de la Unión los nombres y afiliación del Sindicato Local de los empleados traídos de fuera del área que serán puestos en el trabajo.

(b) Los Trabajadores Calificados (Journeyman) y aprendices de fuera del área, deben registrarse con la Unión en el área en donde el trabajo será llevado a cabo.

ARTÍCULO 12

RETENCIÓN EN NÓMINA DE CUOTAS ADMINISTRATIVAS

Sección 1. Cada Contratista firmante del presente Acuerdo, acepta retener del sueldo de cualquier empleado cubierto por éste Acuerdo, mientras que esté vigente, se renueve o se extienda, las cuotas administrativas de acuerdo a las cantidades especificadas en los estatutos establecidos del Consejo del Distrito/Sindicato Local y enviarlas a la Unión de la siguiente manera:

(a) El Consejo del Distrito/Sindicato Local notificará al Contratista por escrito el monto de la cuota administrativa especificada en los Estatutos, y enviará al Contratista una copia de dichos Estatutos o de las disposiciones Estatuarias aplicables.

(b) El Contratista deberá retener del sueldo de cada empleado la cantidad especificada en los Estatutos en base al número de horas trabajadas en cada periodo de pago y acumular dicha deducción para fin de mes.

(c) En o antes del día veinte de cada mes, el Contratista debe remitir al Consejo del Distrito la cantidad total de cuotas administrativas vencidas que debe cada empleado del mes anterior, junto con una lista de los empleados cubiertos por el presente Acuerdo y las horas trabajadas por cada uno durante el periodo aplicable.

(d) La Unión puede elegir exigir el pago de las cuotas administrativas atrasadas a través de la corte, procedimientos administrativos o por medio del procedimiento de agravio establecido en el presente Acuerdo. La Unión tiene derecho al pago de una cuota razonable para pago de trámites legales para asegurar el pago de las cuentas administrativas morosas mediante el procedimiento de la corte, proceso administrativo o del procedimiento de agravio El límite de tiempo que se establece en el Artículo 16 del presente Acuerdo para demandar y procesar un agravio concerniente al pago de cuotas administrativas.

Sección 2. Cuando un Contratista firmante hace un trabajo dentro de la jurisdicción de una Unión afiliada a la Unión Internacional de Pintores y Oficios Aliados distinta a la que la que firma el

presente Acuerdo y las Leyes de aquella otra Unión contienen una regla acerca de cuotas administrativas o para asesoría de un representante de negocios, el Contratista deberá retener del salario de los empleados cubiertos en el presente Acuerdo y que tiene empleados en ése proyecto, cuotas por la cantidad establecida en aquel otro Estatuto de la otra Unión; y debe remitir dicha cantidad a aquella otra Unión. En tal caso aquella otra Unión actúa como agente de la Unión firmante del presente con el propósito de hacer cumplir y administrar éste Acuerdo.

La retención se llevará a cabo mediante el procedimiento especificado en la Sección 12.1 (a-c); excepto cuando la responsabilidad sea que la otra Unión notifique al Contratista por escrito la cantidad que debe retener de cuota administrativa o de asesoramiento de representación de negocios estipulada en sus Estatutos y enviarle una copia del Estatuto aplicable. Cuando un Contratista firmante hace un trabajo dentro de la jurisdicción de la Unión afiliada con la Unión Internacional de Pintores y Oficios Aliados que no es la que firma el presente Acuerdo, y los Estatutos de aquella otra Unión no contienen ningún estatuto acerca de cuotas administrativas o de asesoría de representante de negocios, el Contratista debe cumplir con lo estipulado en la Sección 12.1 mencionada anteriormente.

Sección 3. Los Empleadores firmantes del presente Acuerdo aceptan respetar la autorización para la retención de contribuciones políticas de los empleados miembros de la siguiente manera:

FORMA DE AUTORIZACIÓN DE RETENCIÓN DE CONTRIBUCIONES POLÍTICAS.

Por medio del presente autorizo y le pido al sindicato retener de mi salario las cuotas negociadas por la suma de cinco centavos por hora trabajada como contribución al Fondo de Acción Política Conjunta (Political Action Together Fund).

Nombre _____
Firma _____
Número de Seguro _____

Sección 4. Los Contratistas tendrán obligación de aplicar las Secciones 12.1 y 12.2 solamente a los empleados que hayan voluntariamente firmado la autorización válida para deducción de cuotas tal como se requiere a los empleados que son despachados por la Unión.

Sección 5. Las cuotas administrativas del Consejo del Distrito deben remitirse mensualmente por cada Contratista al Administrador o a la oficina de la Junta; desde la cual dichos fondos deberán enviarse al Consejo del Distrito. Si el Administrador o la oficina de Consejo no puede recibir los fondos, el Contratista debe pagarlos directamente al Consejo del Distrito.

ARTÍCULO 13

APRENDISAJE

Sección 1. Reconociendo la necesidad de tener Trabajadores Calificados bien capacitados, ambas partes del presente Acuerdo aceptan establecer y mantener un Comité de Aprendices y/o Capacitación con igual número de representantes de Empleadores y Sindicato firmantes del presente acuerdo. Dicho Comité tendrá la obligación de establecer reglas y regulaciones como sea necesario con el propósito de establecer los niveles de capacitación de aprendices para éste negocio de conformidad con la ley de Capacitación Estatal de Oregón, Capítulo O.R.S. 660, aprobado por el Consejo Estatal de Capacitación de Oregón.

Sección 2. (a) Todas las partes del presente acuerdo también aceptan regirse por las regulaciones y niveles establecidos por el comité local de capacitación de acuerdo con los consultores del negocio en cumplimiento con la Ley O.R.S. 660.

(b) El número de aprendices no debe exceder el radio de un aprendiz por trabajador enteramente capacitado y empleado de tiempo completo en el trabajo, para asegurar una capacitación y supervisión adecuada. Se podrán autorizar más aprendices en un radio de uno por cada tres trabajadores totalmente capacitados.

(c) El empleador debe tomar todos los pasos necesarios para ver que el aprendiz trabaje bajo las órdenes de los hombres debidamente capacitados en la ocupación para la cual el aprendiz está siendo capacitado. Debe asignarlo a trabajar en donde aprenda aquellas habilidades que el aprendiz debe dominar y en donde pueda poner en práctica la instrucción relacionada.

Sección 3. Cada taller debe mantener un aprendiz todo el tiempo que el empleador tenga trabajo. Cada contratista calificado que este empleando uno o más Trabajadores Calificados tiene derecho a un aprendiz. Después del primer aprendiz, podrá emplear aprendices en un radio de uno por cada tres Trabajadores Calificados. Cada empleador que tenga siete o más Trabajadores Calificados puede emplear un aprendiz adicional y después de eso uno más por cada siete Trabajadores Calificados.

Sección 4. El comité local de capacitación tiene la autoridad de disciplinar a los aprendices quienes después de un juicio justo y por razones suficientes sean encontrados culpables de violar los niveles de capacitación. Cuando se haya impuesto tal acción disciplinaria por el Comité, el empleador y/o la Unión acuerdan llevar a cabo una instrucción por escrito a cerca de lo presentado a ellos por el Comité Local de Aprendices de Acabadores de Yeso.

Sección 5. La selección de aprendices se debe hacer de acuerdo a la capacidad de los solicitantes sin importar su raza, credo, color, nacionalidad, origen, sexo o requerimientos físicos que sean irrelevantes para el fin que serán empleados; y de acuerdo con niveles objetivos que permitan la revisión de todas las aplicaciones para una oportunidad justa. Este programa debe operar completamente en bases no discriminatorias.

Sección 6. Absolutamente ningún aprendiz deberá ser enviado a trabajar a un lugar de manera que interfiera o le prohíba atender las clases en su escuela, a menos de que puedan ir a otra Escuela de Acabadores de Yeso; si esto no fuera posible, el aprendiz debe recibir un permiso por escrito de su instructor o coordinador, presidente o secretario y enviar una copia al Comité. Los aprendices deben enviar sus lecciones al instructor local por lo menos una vez a la semana. Ningún Empleador firmante del presente Acuerdo podrá cambiar el estado de un aprendiz en su trabajo de manera que viole las reglas o disposiciones del Comité de Aprendices De Acabadores de Yeso.

Sección 7. El nivel de salario para aprendices está basado en la tarifa de Trabajador Calificado de acuerdo al siguiente radio:

	Escala de Aprendizaje	Escala de Aprendiz efectiva July 1, 2020
1ras. 1000 hours	50% + Seguro Medico	60% + Seguro Medico
2ndas 1000 hours	55% + Seguro Medico	70% + Seguro Medico
3ras. 1000 hours	60% + Todo los Beneficios	75% + Todo los Beneficios
4tas. 1000 hours	70% + Todo los Beneficios	80% + Todo los Beneficios
5tas. 1000 hours	80% + Todo los Beneficios	85% + Todo los Beneficios
5tas. 1000 hours	90% + Todo los Beneficios	90% + Todo los Beneficios

A partir de entonces será la tarifa al 100% de un Trabajador Calificado más todos los beneficios.

Los aprendices deben comenzar a pagar cuotas de contribución a pensiones a partir del 75%.

Sección 8. Tal y como se establece en el presente, el empleador debe contribuir con la cantidad acordada vigente por horas trabajadas. La cantidad a contribuir debe ser la actual programada en la Lista de salarios "A" y permanecerá en vigor mientras dure el presente acuerdo. La mencionada contribución será recibida por el Administrador y enviada al Fondo de Capacitación. Todas las sumas recolectadas deben ser utilizadas sola y exclusivamente con el propósito de promover el Programa de Capacitación para Acabadores de Yeso. Todos los fondos y gastos deben ser distribuidos solamente por los Administradores del Fondo de según lo establecido en el Acuerdo y lo Proclamado en el Consejo del Fondo de Capacitación de Aprendices de Oregón y el Suroeste de Washington.

Sección 9. De acuerdo a la Sección 8, se enviarán diez centavos (\$.10) por hora por cada empleado a la I.U.P.A.T. FTI.

Sección 10. De acuerdo a la Sección 8, se enviarán cinco centavos (.05) por hora por cada empleado y se utilizarán solamente y exclusivamente para el fondo de un programa de incentivos para el desarrollo de un Programa de Capacitación en Seguridad para la Industria del Acabado de Yeso.

ARTÍCULO 14

COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Sección 1. Debe establecerse un Comité Laboral local de Administración cuyos miembros empleadores deben ser designados de modo equitativo por la Asociación Firmante y cuyos miembros laborales deben ser designados por el Consejo del Distrito de Pintores #5. El Comité puede iniciar acción por sí sola, investigar y llevar a juicio por daño; así como establecer penalizaciones por violaciones al acuerdo, establecer reglas y dictaminar. Interpretar reglas y regulaciones y llevar a cabo cualquier acción necesaria con el propósito e intención de hacer cumplir el este Acuerdo. También podrá hacer modificaciones o cambios en el presente, aunque solamente cuando lo soliciten ambas partes. Asimismo, podrá señalar o contratar personas o comités como lo crea necesario para ayudar al Comité a llevar a cabo su trabajo. Por medio del presente se le otorga al Comité suficiente poder para examinar los archivos de cualquiera y de todos los Empleadores en relación al pago de beneficios, nómina, viáticos, transporte y tiempo de traslado, tiempo extra, horas trabajadas, bonos y cualquier otro elemento como se establece en el presente Acuerdo. Así mismo podrá ordenar una auditoría a los archivos de los empleadores que cubren las sumas arriba mencionadas. Será su trabajo supervisar que los auditores se conduzcan de acuerdo a lo estipulado. Cualquier gasto para el Comité será cubierto equitativamente por ambas partes del acuerdo Laboral. El Comité debe atender todas las juntas regulares y especiales a las que llamara cualquiera de las partes.

Sección 2. INICIATIVA DE COOPERACIÓN DE ADMINISTRACION LABORAL DE PINTORES Y OFICIOS SIMILARES

(a) 1. A partir del primero de agosto del dos mil cinco, los Empleadores acuerdan hacer pagos a la Iniciativa de Cooperación de Administración Laboral de Pintores y Oficios Similares (Allied Trades Labor Management Cooperation Initiative) por cada empleado cubierto en el presente Acuerdo tal y como a continuación se describe:

2. A partir de cada hora o porción de ésta por la que un trabajador recibe paga, el Empleador debe hacer una contribución de diez centavos (\$.10) al LMCI.

3. Con el propósito del cumplimiento de éste Artículo, cada hora pagada, incluyendo las horas atribuidas a presentarse a trabajar y cualquier otra hora por la que un empleado recibe paga según se convino en el presente Acuerdo, contará como hora por la que se debe pagar contribución.

4. Un empleador debe pagar contribuciones por parte de un empleado a partir de la primera hora de trabajo clasificado cubierto por el presente acuerdo.

5. El Empleador y la Unión firmantes del presente Acuerdo se obligan por medio del presente Acuerdo y por la Promulgación del Fondo, y como se enmiende de vez en vez en relación al LMCI.

(b) El Empleador por el presente y de modo irrevocable designa como representantes en la Junta de Consejo Administrativo a los Administradores que actualmente sirven o a quienes en el futuro sirvan como Consejeros Administradores de los Empleadores, junto con sus sucesores.

(c) Todas las contribuciones se deben hacer en tiempo y modo tal como los Administradores lo requieren. Los Administradores pueden, en cualquier momento conducir una auditoría como se prevé en el Acuerdo y Promulgación del Fideicomiso.

(d) Si un Empleador fallara en hacer las contribuciones al LMCI dentro de los veinte días después de la fecha requerida por el Consejo, la Unión tiene todo el derecho de tomar cualquier paso que juzgue necesario para asegurar el cumplimiento de éste Acuerdo. Cualquier otra provisión de aquí en adelante contraria a lo establecido; el Empleador también será obligado a pagar por costos de cobro y pago de contribuciones además de cuotas de abogados y penalizaciones tal y como lo dictaminen los Consejeros. La responsabilidad legal del Empleador del pago bajo el presente Artículo no debe ser sujeta o cubierta por ningún procedimiento de arbitración o queja o de ninguna cláusula de no-huelga que se establezca en ninguna otra parte del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15

CLÁUSULA DE FIANZA

Cuando un empleador se encuentre atrasado en sus pagos a cualquiera de los fondos establecidos en el presente Acuerdo y su retraso sea por dos meses consecutivos, dicho empleador deberá depositar una fianza en efectivo o bono de indemnización al Administrador de dicho fondo o fondos a partir de entonces. Dicha fianza debe ser por un monto igual a la suma más elevada que deba dicho empleador al fondo por el mes o meses que se le haya retrasado durante los doce meses anteriores; nunca dicha suma podrá ser de menor de cinco mil dólares (\$5,000.00).

ARTÍCULO 16

PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Sección 1. En caso de surgir una disputa, agravio o diferencia de opinión o interpretación del presente Acuerdo, se debe seguir el procedimiento que a continuación se establece: (Un agravio se define como una violación a los términos o condiciones del presente Acuerdo.)

(a) PASO 1: La parte o partes ofendidas deben presentar personalmente la queja o cualquier otra situación o condición suscitada; dentro de los siguientes catorce días de que ocurre la acción,

excluyendo fines de semana y días festivos, al supervisor inmediato, al representante de relaciones laborales o al representante apropiado.

(b) PASO 2: De no encontrar una solución satisfactoria para el problema dentro de los siguientes tres días laborales; y caso de que se trate de la queja de un empleado, un representante de la Unión debe presentar el asunto por escrito al Contratista dentro de los siguientes cinco días laborales. El Contratista deberá de tratar resolver la disputa dentro de los siguientes cinco días laborales. En el caso de que el Contratista sea el objeto de la queja, ésta se debe presentar de igual manera a la Unión; quien deberá intentar resolverla dentro de los siguientes cinco días:

(c) PASO 3: En caso de que la disputa o queja sea en base a una diferencia de opinión o interpretación de los términos y condiciones del presente Acuerdo, entonces el asunto se enviará por escrito a la Junta de Consejo de Administración Laboral. La Junta de Consejo de Administración Laboral deberá encontrarse dentro de los siguientes catorce días, (excluyendo fines de semana y días festivos) después de recibir dicho reporte por escrito y deberá de emitir una resolución por escrito dentro de los siguientes cinco días laborales. La resolución será final e irrevocable para las partes involucradas. En caso contrario, el asunto deberá procesarse mediante los siguientes pasos:

(d) PASO 4. De no alcanzar un acuerdo satisfactorio dentro de los siguientes cinco días laborales, entonces la parte agraviada en cinco días adicionales deberá enviar el asunto por escrito en una carta certificada a la oficina local del Servicio Federal de Conciliación y Mediación enviada por correo con una copia a la parte defensora. El mediador deberá llamar a una audiencia dentro de los siguientes diez días al Contratista y a los representantes de la Unión. Si se resuelve en este paso, se reducirá a un escrito por ambas partes.

(e) PASO 5: De no resolverse satisfactoriamente el asunto en la audiencia Mediadora, entonces será referido dentro de los siguientes cinco días por la parte agraviada y por escrito, en una carta certificada al Servicio de Conciliación y Mediación en Washington D.C, solicitando una lista de siete árbitros; dicha carta se enviará por correo con copia a la otra parte. El Árbitro debe ser seleccionado de una lista por el Contratista y la Unión alternadamente, tachando el nombre de la lista hasta que solo quede un nombre. El Mediador debe llamar a audiencia y tomar una decisión tan pronto como sea posible. La decisión del Mediador será final e irrevocable para ambas partes.

Sección 2. Las partes en este Acuerdo pueden aceptar un Mediador foráneo permanente.

Sección 3. La Junta de Consejo de Administración Laboral y el mediador no tienen autoridad alguna para cambiar, enmendar, modificar, retractarse de, o añadir alguna estipulación al presente Acuerdo para llegar a una decisión.

Sección 4. El que un Contratista o Unión falle a responder en tiempo y forma en alguno de los pasos; o la no respuesta se tomará como un rechazo a la queja. Las quejas retiradas o resueltas por parte de la Unión o de Contratista, no deben establecer precedente. La falla en responder a una queja a tiempo, por parte de la Unión o del Contratista, resultará en una resolución en base a la última respuesta por parte de la Unión o Contratista.

Sección 5. La cuota del Mediador y los gastos serán pagados por ambas partes. Las partes se harán responsables de sus propios gastos, así como de reembolsos, testigos gastos y cuotas.

Sección 6. Los tiempos límites a los que hacemos referencia en el presente Artículo deberán seguirse de manera precisa, pero podrían de mutuo acuerdo y por escrito ser exentados. Es la intención de las partes el que todos los procedimientos aquí asentados se cumplan de una manera rápida y práctica.

ARTÍCULO 17

VIOLACIONES DEL ACUERDO

Sección 1. La operación duplicada de talleres, uno sindicalizado y otro no, bajo el presente Acuerdo; o la combinación de pagos, parte salario parte material; el uso de doble registro de contabilidad, nómina, tiempos extras, costos y subcontratos es una violación al este Acuerdo y la Unión podrá tomar cualquier acción que considere necesaria tal como aquí y por éste medio se autoriza.

Sección 2. El Consejo del Distrito firmante del presente tiene derecho de retirar de manera inmediata a cualquier empleado de cualquier trabajo; de llamar a huelga, manifestación o tomar cualquier otra acción económica legal por las siguientes violaciones al presente acuerdo:

- (a) Pago inapropiado de salarios, subsistencia (viáticos) o pago por viaje.
- (b) Emisión de cheques no negociables para pago de salarios o contribuciones de beneficios.
- (c) Falta de pago de contribuciones al Fondo de Pensiones
- (d) Falta de pago de contribuciones al Fondo de Seguro Médico
- (e) Falta de pago de contribuciones al Fondo de Vacaciones.
- (f) Falta de pago de contribuciones al Fondo de Administración.
- (g) Falta de pago de contribuciones al Fondo de Promoción.
- (h) Falta de pago de demora en pago de daños y perjuicios.
- (i) Falta de reporte de contribución de beneficios incluyendo el reporte de cuando no hay empleados.
- (j) Incumplimiento con las órdenes de seguridad.
- (k) Falla en la presentación de una fianza en efectivo o fianza de seguridad.
- (l) Falla en el envío de los libros de registro de negocios y reportes acerca del pago de salarios y beneficios adicionales a los empleados cubiertos en cuestión, cuando el Fideicomiso así lo pidiera.
- (m) Fallo en la presentación a una audiencia del Comité cuando se le hubiere citado y no haya sido dispensado de presentarse.
- (n) Falla en el despacho de cualquier empleado.
- (o) Falla en reportar a un taipero no afiliado al sindicato después de ocho días de haberlo empleado.
- (p) Falla para dar de baja a un empleado de acuerdo con lo establecido en el ARTÍCULO 3, Secciones 1, 2 y 3 del presente Acuerdo.
- (q) Empleador trabajando solo y sin empleados en nómina.

Cualquier acción que tome la Unión deberá reportarse al Comité respectivo. La violación de cualquier estatuto del Acuerdo podría resultar en que el Comité dictamine la suspensión de privilegios del acuerdo.

ARTÍCULO 18

CLÁUSULA SUCESORIA

Sección 1. El presente Acuerdo y cualquier suplemento o modificación del mismo de ahora en adelante al que se refiere colectivamente como “Acuerdo” será obligatorio para las partes del mismo; sus

sucesores, administradores, ejecutores y asignados. En caso de que el negocio del Contratista sea vendido, transferido, arrendado, ejecutado en acción legal obligatoria, o recibido por procedimiento de bancarrota, la operación del negocio deberá continuar sujeta a los términos y condiciones del presente Acuerdo mientras tenga vigencia.

Todas las partes del presente Acuerdo aceptan que no podrán utilizar ningún tipo de arrendamiento o transferencia a una tercera persona para evadir el cumplimiento de lo aquí establecido. El Empleador deberá notificar sobre la existencia del presente Acuerdo a cualquier comprador, transferido, arrendatario, asignado, etc. del negocio y operaciones cubiertas por el presente y cualquier parte en adelante. Tal notificación o transacción deberá darse por escrito con una copia al Sindicato, al momento de la venta, transferencia, o arrendamiento que se lleve a cabo. Los Sindicatos deberán ser notificados de la naturaleza de la transacción, sin incluir detalles financieros.

En caso de que el empleador fallara, se requiere que el comprador, transferido o arrendatario acepte y asuma las obligaciones del presente acuerdo, el empleador (incluyendo sus asociados) son sujetos de demanda por parte de la Unión o de los empleados cubiertos por el presente acuerdo; sin embargo, no lo serán después de aceptar y asumir las obligaciones del presente acuerdo.

ARTÍCULO 19

CLÁUSULA DE AHORROS

Sección 1. Si cualquier Artículo o Sección del presente Acuerdo fuera invalidada por la acción de alguna ley o por algún tribunal de competencia jurisdiccional; o si el hacer cumplir o cumplir algún Artículo o Sección fuese restringido por el mencionado tribunal en espera de la determinación de su validez; el resto de este Acuerdo o la aplicación de tal Artículo o Sección no deberá afectar a otras personas o circunstancias que no sean las que están siendo tratados por la acción de dicho tribunal.

ARTÍCULO 20

CAMBIOS EN EL ACUERDO

Sección 1. Cualquier cambio o enmienda al presente Acuerdo antes de su fecha de expiración, deberá ser aprobada tanto por la Asociación como por la Unión antes de entrar en vigor; y en tal caso, deberá observar que sea obligatorio para todas las partes del presente acuerdo.

Sección 2. Si cualquier estatuto del presente Acuerdo se declara inválido o su aplicación a cualquier persona; el resto del Acuerdo no debería verse afectado en su aplicación a cualquier otra persona, circunstancia o cosa.

Sección 3. Cualquier parte del presente acuerdo tiene derecho de re-abrir negociaciones en relación a la Seguridad del Sindicato cuando haya razón para creer que las leyes en relación a ello han sido cambiadas por Enmiendas del Congreso, Decisiones de la Corte o Regulaciones Gubernamentales, dando a la contraparte treinta días de notificación por escrito.

Sección 4. Si los votantes o la legislatura repelen las Leyes Prevalcientes de Salario de Oregón (Little Davis-Bacon por su nombre en inglés) el contrato podría ser reabierto por cualquiera de las partes, previa notificación por escrito con treinta días de anticipación a la contraparte, indicando su deseo de reabrir el contrato.

Sección 5. Si se promulgara un programa gubernamental obligatorio de seguro médico, el acuerdo deberá ser reabierto dentro de los siguientes treinta días para renegociar únicamente las contribuciones de salud y bienestar.

Sección 6. MEJORAMIENTO DEL MERCADO (TI Market)

Queda entendido y aceptado por las partes en el presente que, cuando se suscite una situación en donde se requiera hacer acuerdos por separado para cubrir el trabajo que deba realizarse en un proyecto en una construcción específicamente identificada en el área geográfica que cubre el presente acuerdo, para proteger los intereses del Contratista y promover el trabajo realizado por los miembros de la Unión; dichos acuerdos para ése proyecto específicamente se negociarán con anticipación y los términos y condiciones de dichos acuerdos para el proyecto estarán disponibles para todos los contratistas en competencia por dicho proyecto para proteger las bases del proceso específico en el área geográfica específica en donde se localiza el proyecto. Cualquier salario o condiciones negociadas en ése proyecto en específico no le dará derecho al Contratista para reclamar (condiciones y salarios) para ningún otro trabajo a desarrollarse en ésa área geográfica que no sea el proyecto para la cual fueron específicamente definidos dichos acuerdos. El Comité de Administración Laboral deberá ser notificado de todos los acuerdos para proyectos específicos.

ARTÍCULO 21

SALUD Y SEGURIDAD

Sección 1. El empleador y los empleados deberán cumplir con todas las leyes, reglas y regulaciones federales, estatales y locales de salud y seguridad.

Sección 2. Cada empleador deberá hacer juntas regularmente de seguridad cada mes.

Sección 3. Al reconocer los peligros del negocio del acabado de yeso; en término del uso de irritantes para el sistema respiratorio, en forma de partículas suspendidas en el aire; el empleador acepta cumplir con la implementación de un programa completo de protección respiratoria que incluirá:

(a) dar a todos los empleados respiradores de cartucho de presión negativa NIOSH (por sus siglas en inglés), aprobados (3M6000 series o equivalente)

(b) dar capacitación para el mantenimiento, uso y cuidado de los respiradores.

ARTÍCULO 22

PRUEBAS ANTIDROGAS

Sección 1. Tanto los Trabajadores como los Administradores están de acuerdo en que: es en el mejor de los intereses para todos el promover un ambiente libre de alcohol y drogas y prometen ambos trabajar cada uno en sus áreas de influencia y cooperar en el cumplimiento de las disposiciones .

Sección 2. El Empleador tiene el derecho de enviar a pruebas anti alcohol y drogas a sus empleados como condición para darles trabajo, siempre y cuando las pruebas se hagan cumpliendo con las Leyes Federales y Estatales.

Sección 3. Todas las pruebas serán pagadas por el Empleador. Si los resultados de la prueba son negativos, se le pagará al empleado su sueldo y beneficios por el tiempo que le tomo ir a realizarse la prueba.

Sección 4. Con el propósito de administrar el Programa de Alcohol y Drogas (Drug and Alcohol Program), el Programa de Trabajo Libre de Drogas de la Industria de Techos y Paredes (Wall & Ceiling Industry Drug Free Workplace Program), se incorporará al presente acuerdo.

ARTÍCULO 23

CONSERVACION DEL MERCADO

El Programa de Conservación de Mercado se fundará solamente con las aportaciones de la unión de los empleados que realizan trabajos bajo el presente Acuerdo o bajo cualquier otro acuerdo del contrato colectivo de trabajo con el Sindicato. El Sindicato tendrá a cargo el otorgamiento de subsidios de acuerdo a su sola discreción, nivel de fondos, y todas las otras facetas de la operación del Programa de Conservación de Mercado. Los Empleadores pueden pedir ayuda de dicho programa cuando trabajan en proyectos que la Unión apruebe. La cantidad de aportación a éste fondo será parte de la programada en la Lista de Salarios "A".

ARTÍCULO 24

PROTECCIÓN DE TRABAJOS COTIZADOS

Para proporcionar estabilidad de costos por los Contratistas firmantes del presente Acuerdo, el total de tarifas salariales antes de impuestos que están dentro de todas las clasificaciones descritas en el presente acuerdo, podrán ser "protegidas" y utilizadas durante la vigencia del proyecto en base a la Lista de salarios "A" y serán efectivas el 1ro. de Julio del 2023, (El principio del último año de vigencia del presente Acuerdo.) Todos los proyectos que califiquen para ésta protección de salario deberán definirse como proyectos otorgados (cotizados y/o firmados) en o antes del 30 de Junio del 2024. Un proyecto "otorgado" se define como un proyecto en donde hay un contrato o carta o de intención fechada y firmada por el contratista firmante del presente acuerdo y un contratista general o dueño. Las referencias de proyección de proyecto antes del 30 de Junio del 2019 ya no aplican y se cancelan ahora.

ARTÍCULO 25

DESPIDO JUSTIFICADO

Sección 1. En cualquier momento en que una persona referida para ser empleada fuese despedida por causa justificada, sus referencias y beneficios serán suspendidos por dos semanas. Si el mismo individuo fuese despedido una segunda vez por causa justificada en de un periodo de veinticuatro (24) meses, sus privilegios serán suspendidos por dos meses. Si el mismo individuo fuese despedido una tercera vez, dentro de un periodo de veinticuatro (24) meses, sus privilegios para referido le serán suspendidos de manera indefinida.

Sección 2. Un despido no se considerará como " causa justificada", para el propósito de esta disposición, si la persona referida al empleo ha presentado una queja por su despido; a menos que a la resolución de la queja se confirme su despido por causa justificada. A efecto de esta disposición, la decisión de la Junta de Comercio, la junta del Consejo de Distrito o la de un Árbitro será final e irrevocable.

Sección 3. Se podrán, previa solicitud por escrito del solicitante, anular o reducir las disposiciones de suspensión en las sub-secciones uno (1) y dos (2); no obstante a ello, un Comité de revisión de despido compuesta por los miembros de la Junta Mixta de Comercio, Junta de Consejo del Distrito; (o, alternativamente, si no hay ninguna junta, "compuesta por dos (2) miembros designados por el Administrador/Secretario Tesorero del Consejo de Distrito y dos (2) miembros designados por la Asociación de empleadores", podrán requerir mayor consulta o investigación a su sola y completa discreción, y decidir que por equidad se requiera dicha acción.

ARTÍCULO 26

VIGENCIA DEL ACUERDO

Sección 1. Este acuerdo permanecerá en vigor hasta el treinta de Junio del 2024 y se renovará automáticamente cada año después de esa fecha tal como aquí se establece. El Consejo del Distrito #5 no mas tarde del treinta de Abril, 2024 notificara por escrito a todas las partes del presente Acuerdo de una fecha y lugar de reunión en la cual se revisará y decidirá si el acuerdo será renovado, enmendado o cancelado.

Sección 2. Cualquier enmienda(s) previa ratificación por la Unión y la Asociación será parte del presente Acuerdo.

Sección 3. Cualquier enmienda o extensión al presente Acuerdo hecha bajo los términos del mismo serán obligatorios para todas las partes firmantes del presente.

Sección 4. Un Empleador firmante del presente acuerdo o el Consejo del Distrito #5 (La Unión), que quiera cancelar su participación en el acuerdo, deberá dar una notificación por escrito a la contraparte del presente para tal efecto. Dicha notificación deberá ser dentro de un máximo de ciento veinte (120) y un mínimo de noventa días (90) antes del 30 de Junio del 2020, 30 de junio del 2021 o 30 de junio del 2023, 30 de junio del 2024 fecha de expiración del presente acuerdo.

IN WITNESS WHEREOF, this Agreement has been executed by the parties hereto on this 1 day of July, 2019.

FOR THE UNION:



Signature

I.U.P.A.T. District Council #5 Representative

11105 NE Sandy Blvd.

Portland, OR 97220-2555

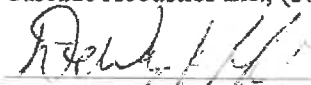
Phone: (503) 257-6644

Fax: (503) 256-5271

FOR


Anning-Johnson Company, (503) 682-9882


Cascade Acoustics Inc., (503) 612-0100

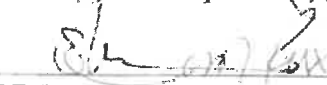

Caslin Drywall, (503) 371-3011


Fred Shearer & Sons Inc., (503) 520-9991

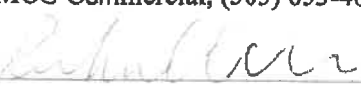

Harlen's Drywall Company Inc., (360) 574-1424


The Harver Company, (503) 624-1453


Interior Exterior Specialists, (503) 209-8137


LP Company, (503) 370-8499


MCG Commercial, (503) 655-4011


Mid-Valley Construction, (503) 572-1682


Performance Contracting Inc., (503) 684-5533


Western Partitions Inc., (503) 620-1600

Schedule "A"

Oregon & Southwest Washington Drywall Finishers

July 1, 2019

<u>Classification</u>	<u>Total Package</u>
Journeyman	\$55.59

Wage Increases

July 1, 2019	5.15% (\$2.72) Increase to Total Hourly Package
July 1, 2020	5.15% (\$2.86) Increase to Total Hourly Package
July 1, 2021	Wage Opener
July 1, 2022	Wage Opener
July 1, 2023	Wage Opener