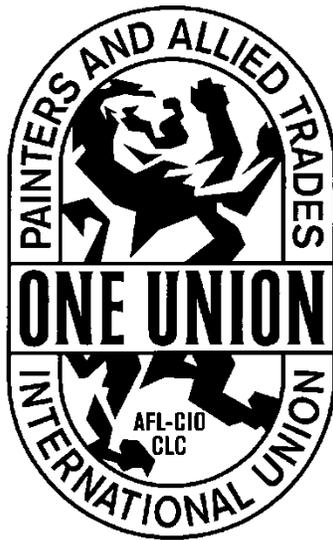


IUPAT CONCILIO DEL DISTRITO 5/LOCAL 364

**ACUERDO DEL AREA DEL OESTE DE WASHINGTON
PARA LA INDUSTRIA DE TERMINADO DE DRYWALL**



JULIO 1, 2022 – JUNIO 30, 2025

TABLA DE CONTENIDO

ARTÍCULO	1. PREÁMBULO Y PROPÓSITO	1
ARTÍCULO	2. ALCANCE DEL ACUERDO	2
ARTÍCULO	3. RECONOCIMIENTO Y LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN	3
ARTÍCULO	4. DEFINICIONES	3
ARTÍCULO	5. DERECHOS DE LAS PARTES	4
ARTÍCULO	6. PROCEDIMIENTO DE QUEJAS	5
	TRABAJO-CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	5
ARTÍCULO	7. SEGURIDAD DE UNION	7
ARTÍCULO	8. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS	8
ARTÍCULO	9. SEGURIDAD	9
ARTÍCULO	10. PROHIBICIÓN DE TRABAJO POR PIEZA	10
ARTÍCULO	11. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR	10
ARTÍCULO	12. EMPLEO DE LOS TRABAJADORES	11
ARTÍCULO	13. ADMINISTRADORES DE TRABAJO	14
ARTÍCULO	14. APRENDIZ DE DRYWALL TAPER	15
ARTÍCULO	15. HORAS DE TRABAJO Y LAS REGLAS DE TRABAJO	16
ARTÍCULO	16. VIAJE Y ESTANCIA DE PAGO	20
ARTÍCULO	17. TRABAJO FUERA DEL ÁREA	22
ARTÍCULO	18. HORAS EXTRAS CON PERMISO	22
ARTÍCULO	19. SALARIOS Y CLASIFICACIÓN	23
ARTÍCULO	20. OPORTUNIDADES EDUCATIVAS PARA EL JOURNEY DRYWALL ..	26
ARTÍCULO	21. FIDEICOMISOS	27
ARTÍCULO	22. NIVELES DE BENEFICIOS EN FONDOS FIDEICOMISO	28
ARTÍCULO	23. PENSIONES DE IUPAT	30
ARTÍCULO	24. SEPARABILIDAD	32
ARTÍCULO	25. RENUNCIA DE LICENCIA POR ENFERMEDAD EN SEATTLE	32
ARTÍCULO	26. DURACIÓN DEL ACUERDO	33
	ANEXO "A" – RESIDENCIAL	
	ANEXO "B" – PRE-APRENDICES	
	HERRAMIENTAS REQUERIDAS PARA ACABADO DE DRYWALL	
	PÁGINA DE FIRMAS	

ARTÍCULO 1

PREÁMBULO Y PROPÓSITO

1.1 Este Acuerdo es un acuerdo sucesor del Acuerdo sobre el Area del Oeste de Washington para la industria de Drywall, que se hizo efectiva a partir de Julio 1, 2022 hasta Junio 30, 2025. Este acuerdo es entre la Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines (IUPAT) Concilio del Distrito 5 ("Unión") y los Empleadores como se definen aquí y los que son signatarios del presente Acuerdo. Las partes reconocen que el Muro del Noroeste y la Asociación de Contratistas de Techo (en adelante denominado "NWCCA") actuó como negociador para ciertos empleadores durante las negociaciones previas a la ejecución de este Acuerdo, pero que la misma no está en NWCCA signatarios del presente Acuerdo.

Este Acuerdo será vinculante para la Unión y sobre todos los empleadores que han empleado o nombrará, durante el período de este Acuerdo, emplear a trabajadores representados por el Sindicato y que han (1), firmado el presente Acuerdo, o (2) expresa o tácitamente alguna otra persona para firmar en nombre de dicho empleador y (3) remisión solicitada y aceptada de un (1) o más trabajadores de la Unión.

El presente Acuerdo entrará en vigor en los siguientes condados del oeste de Washington: Whatcom, Thurston, Snohomish, Skagit, San Juan, Pierce, Mason, Kitsap, King, Jefferson, Island, Grays Harbor, Clallam, y Lewis.

1.2 El NWCCA y empleadores independientes que sean parte en el presente Acuerdo, reconoce al Sindicato como el agente negociador exclusivo de los fines de la negociación colectiva en nombre de todos los empleados que participan en el trabajo de drywall.

1.3 El objetivo del Acuerdo es establecer relaciones armoniosas y las condiciones de uniforme de empleo y las contribuciones a los planes de Pension entre las partes del mismo, para promover la solución de diferencias laborales por conferencia y el arbitraje, para evitar huelgas y cierres patronales, para utilizar más completamente la instalaciones del Programa de formación de aprendices, para promover la eficiencia y economía en el desempeño del acabado de Drywall, etc, y en general para fomentar un espíritu de cooperación útil entre el Empleador y el grupo de empleados en beneficio mutuo y la protección del público inversor.

1.4 Cuando, a juicio de las partes de este Acuerdo, ciertos trabajos pueden ser asegurados para los contratistas signatarios del presente Acuerdo y de los presentes términos y condiciones de trabajo contenidas en el presente Acuerdo no son consistentes con la eficiencia o la funcionalidad o la posición competitiva de la Los contratistas, los términos y condiciones contenidos en el presente Acuerdo podrá ser modificado para gobernar dicho proyecto, el área geográfica o tipo de trabajo. El consentimiento, por escrito, de la Unión podrá ser obligado a modificar dichos términos y condiciones. Todo acuerdo especial se inscribirá en los registros del Comité de Gestión del Trabajo y se pondrá a disposición de todos los contratistas que lo soliciten.

- 1.5** Las partes de este Acuerdo reconocen la Industria del Exterior e Interior como una Especialidad de Mercado y la necesidad de asegurar la posición competitiva de las partes en la Industria del Exterior e Interior durante la vigencia de este Acuerdo. En el caso que la Unión negociara un contrato con cualquier otro contratista que cubre ámbitos de trabajo en este Acuerdo tal como se define en el artículo 2 (Ámbito del Acuerdo) (con exclusión de cualquier Acuerdo Residencial, Acuerdo Proyecto Especial/Individual, Programa financiado de Recuperación de Mercado y Acuerdos de mantenimiento del Consejo del Distrito 5), que tiene condiciones económicas más favorables. Entonces los empleadores a continuación tendrán el beneficio de dichas condiciones favorables. En el caso de que la Unión ofrezca a cualquier Empleador que realice el tipo de trabajo cubierto por este Acuerdo en el área geográfica cubierta por este Acuerdo, la Unión lo notificará inmediatamente al Empleador por escrito. Cualquier contratista que realice ámbitos de trabajo cubiertos por el presente Acuerdo estará obligado por la Unión a pagar una cantidad igual al paquete total de costos del Empleador bajo este acuerdo. No será una violación de esta disposición si un Contratista que realiza el trabajo cubierto por este acuerdo, en lugar de pagar al Fondo de la Industria tal como se define en este acuerdo, pagar una cantidad igual al Fideicomiso de Entrenamiento y Aprendizaje del Oeste de Washington, a un Fideicomiso diferente o un tercero diferente de conformidad con el fondo, plan o programa que sea mutuamente acordado por la Unión y la NWCCA para que el paquete total de costos del Empleador siga siendo el mismo. Este acuerdo mutuo no debe ser retenido injustificadamente. Una violación de esta disposición permitirá al Empleador ajustar su paquete total de costos del Empleador o condiciones de trabajo para igualar el plazo más favorable.

ARTÍCULO 2 **ALCANCE DEL ACUERDO**

- 2.1** El Trabajo de Acabado de Drywall como ese término se usa en este Acuerdo incluye pero no se limita a lo siguiente: Todos los pasos para la ejecución de acabado de Drywall, reparación de paredes, de todas las superficies y la aplicación de acabados de textura, donde se utilizan materiales adhesivos, de pared delgada, el calor radiante y llenar todos los trabajos preparatorios de detectar, grabar, acabado y lijado de las juntas y superficies. Trabajo de Drywall también incluye el manejo de todos los trabajos preparatorios incidental para el acabado de Drywall de las superficies. La lechada y calafateo de las jambas de las puertas, calafateo entre paredes de Drywall y/o techos y paredes colindantes, techos y pisos de otro material, ignífugo aerosol, corta fuego, la aplicación de aislamiento exterior y/o acabados, acero, madera, o las superficies de mesilla y todas las demás tareas que se ejecutan normalmente por teiperos, y el funcionamiento y la atención en el lugar de trabajo de todas las herramientas y equipos utilizados por todas las operaciones bajo la jurisdicción de la Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines.
- 2.2** Trabajo de Drywall también incluye el trabajo, los materiales, equipos o procesos que son sustituidos por los asuntos tratados en la Sección 2.1 del presente artículo.

- 2.3** Trabajos de pintura es como se define en la Constitución de la Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines, AFL-CIO, y las decisiones de registro del National Joint Board, y las costumbres y prácticas locales de la zona.
- 2.4** Este Acuerdo se aplica al trabajo de drywall que se hace en el sitio de construcción, reforma, pintura o reparación de un edificio, mantenimiento u otro trabajo. Estos términos deben interpretarse y aplicarse de conformidad con la National Labor Relations Act, según enmendada.
- 2.5** Sin limitaciones se deben colocar sobre el trabajo cubierto por este Acuerdo en razón de la superficie, el tipo de materiales, o el propósito para el cual los materiales utilizados están diseñados o previstos.

ARTÍCULO 3 **RECONOCIMIENTO Y LA UNIDAD DE NEGOCIACIÓN**

- 3.1** Si en cualquier momento durante la vigencia del presente Acuerdo, la Unión muestra de prueba, o se ofrece a demostrar, que la mayoría de los empleados del Empleador cubierto por el contrato de soporte de trabajo de la Unión y se autorizó a la Unión para servir como su representante en la negociación colectiva , el Contratante inmediatamente (a menos de cinco días) reconocer al Sindicato en la Sección 9 (a) de la National Labor Relations de representante negociador único y exclusivo de todos los empleados dentro del oficio y el alcance geográfico del acuerdo laboral.
- 3.2** La Unión, y todos los contratistas independientes que hayan aceptado regirse por los salarios, las horas, los términos y condiciones de empleo establecidas en el presente Acuerdo se acuerdan establecer y reconocer una unidad solo empleador la negociación colectiva para cada Empleador signatario. La Unión reconoce representante designado por el empleador como agente de negociación autorizado por los empleadores en drywall y pintura en operación de la industria en el ámbito territorial comprendido en este Tratado para el tipo de trabajo cubierto por este Acuerdo o en el futuro tienen que firmar este Acuerdo.
- 3.2.1** Los empleadores cubiertos por el presente Acuerdo la facultad de designar a su propio representante a los efectos de la negociación colectiva, sin embargo, tal designación no afectará el derecho del empleador o de la obligación de hacer aportaciones en fideicomiso o fondo exigidos por el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 4 **DEFINICIONES**

- 4.1** El "Empleador" se refiere a cualquier persona que ha aceptado, por escrito, para cumplir con los términos de este Acuerdo e incluye a cualquier persona que actúe como un agente del empleador, directa o indirectamente. El término "persona" comprende uno o más individuos, sociedades, asociaciones, corporaciones, empresas conjuntas, representantes legales, administradores, síndicos de quiebra o receptores.

- 4.2 El término “acabado de Drywall y/o “teipero” utilizado en el presente Acuerdo (anteriormente conocido como persona capacitada a nivel journey) designa a las personas calificadas en el sector que han completado un programa de aprendizaje o han aprobado los exámenes necesarios en cuanto la habilidad como mecánico para cumplir las tareas propias a la industria de drywall como empleado, y que no se contrate.
- 4.3 El término “Aprendiz”, tal como se utiliza en este Acuerdo, se entenderán las personas que están aprendiendo el oficio Drywall que han sido aceptadas por la local Painting, Decorating, and Drywall Joint Apprenticeship and Training Committee y están registradas en el Consejo de Aprendizaje del Estado de Washington.
- 4.4 El término “empleado”, tal como se utiliza en este Acuerdo, se entenderán las personas anteriormente mencionadas como trabajador journey o acabado de Drywall y/o Aprendiz Teipero tal como se define en el presente artículo.

ARTÍCULO 5 **DERECHOS DE LAS PARTES**

- 5.1 La Unión se reserva todos los derechos, salvo que dichos derechos están limitados por el lenguaje expreso y específico de este acuerdo por escrito. En ningún parte de este Acuerdo se interpretará el derecho de la Unión para llevar a cabo sus asuntos en todos sus detalles, salvo lo expresamente y específicamente modificado por el expreso y el lenguaje específico de este acuerdo por escrito. Se acordó además que nada de lo contenido en este Acuerdo se interpretará como que limita el derecho de la Unión para el control de sus asuntos internos y disciplinar a sus miembros que han violado la Constitución de la Unión y sus Estatutos, o que han violado los términos de este Acuerdo, o que han cruzado o trabajado detrás de un IUPAT Consejo del Distrito 5, el afiliado o sus afiliaciones aun autorizado línea de huelga, que incluye pero no se limita a una línea de huelga en las instalaciones del empleador o del lugar de trabajo donde se dedica al Empleador en el trabajo de drywall. Esta sección no pretende y no se interpretará para autorizar cualquier conducta que está prohibida por la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

No será una violación de este Acuerdo, si la Unión informa a teiperos o pintores de ejercer los derechos conferidos por el presente Acuerdo o por la ley.

- 5.2 Con excepción de lo expresamente limitados por el presente Acuerdo, el Empleador tendrá derechos exclusivos para gestionar su negocio, controlar y supervisar todas las operaciones y dirigir todas las fuerzas de trabajo, incluyendo, pero no limitado a, el derecho de seleccionar y contratar, secreción (con o sin causa), promover, transferir, o los empleados de horario, para controlar y regular el uso de todos los equipos, materiales, herramientas y demás bienes de la Empresa y para mantener la eficiencia entre sus empleados.
- 5.3 Cláusula de responsabilidad: Las partes acuerdan que un acto de un miembro de la Unión no será vinculante para la Unión a menos que dicho acto haya sido autorizada expresamente por dicha Unión.

ARTÍCULO 6
PROCEDIMIENTO DE QUEJA
LABORAL - CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

- 6.1** Salvo que se disponga expresamente lo contrario en este Acuerdo, no habrá huelga ni cierre laboral en ningún trabajo por cualquier queja o disputa entre la Unión o el Empleador y todas las quejas o disputas entre la Unión y el Empleador o el empleado y el Empleador, que surjan durante los términos de este Acuerdo, se resolverá de conformidad con las disposiciones de este Artículo. Este artículo presentará el método único y exclusivo para resolver una queja o disputa. Los términos de queja o disputa incluyen, pero no se limitan a, diferencias relacionadas con la interpretación y aplicación de este Acuerdo, y/o reclamos legales locales, estatales o federales por salarios, el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, la Ley de Ley contra la Discriminación, Ley de Normas Justas de Trabajo, Leyes de Bienestar Industrial de Washington (RCW 49.12), Leyes de Salario Mínimo de Washington (RCW 49.46), Leyes de Deducción de Salario de Washington (RCW 49.52), Leyes de Salario Prevaliente de Washington (RCW 39.12), Ordenanza de Robo de Salario de Seattle, o cualquier otra ley, norma o reglamento similar (denominados "Demandas legales")
- 6.2** Se establecerá un Consejo Obrero-Patronal integrada por tres (3) miembros de Trabajo y tres (3) miembros de la NWCCA seleccionados por sus respectivos órganos superiores. Este consejo puede interpretar la intención de las negociaciones del Acuerdo, actuará como comité de quejas, establecer pautas de procedimiento y registro de mantenimiento para su funcionamiento y promover la industria. El Consejo Obrero-Patronal está autorizado a ponerse de acuerdo para hacer modificaciones a este acuerdo, según sea necesario. Cualquier decisión mayoritaria de la junta será definitiva y vinculante para todas las partes y los empleados.
- 6.3** En el caso de una queja o disputa sobre este Acuerdo, los representantes de la Unión tratarán de resolver la queja o disputa poniéndose en contacto con el empleador involucrado dentro de los 10 días hábiles siguientes al conocimiento del hecho o desde que el denunciante debería haber sabido del evento, pero en ningún caso más de 45 días hábiles a partir del acontecimiento real que da lugar a la queja. En el caso de que el reclamo o disputa no se resuelve, la Unión o el empleador está facultado para remitir la queja o disputa al Consejo de Administración Laboral. Días de trabajo se define como de lunes a viernes, excepto los días de fiesta.
- 6.4** En caso de que surja una queja o disputa sobre el Reclamo Estatutario del empleado, el representante de la Unión o el Empleado intentará resolver la queja o disputa poniéndose en contacto con el Empleador. En caso de que el Reclamo Estatutario no se resuelva, la Unión o el empleado están autorizados a remitir este Reclamo legal a El Consejo de Administración Laboral.
- 6.5** El Consejo de Administración Laboral actuará como Comité de Quejas. Si un miembro de la Junta Directiva está involucrado en la queja o disputa, entonces un suplente, elegidos entre sus respectivos grupos con la decisión de la junta sea definitiva y

vinculante para todas las partes. La audiencia se llevará a cabo en Seattle, Washington o en un lugar mutuamente acordado. Cuatro (4) miembros de la Junta, dos de manejo y dos del Trabajo, constituirán un quórum para escuchar cada disputa o queja y la votación se hará por votación secreta. El Consejo procurará reunirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la cuestión se remite a ella. Si la queja o disputa no se resuelve de esta manera dentro de los diez (10) días hábiles, o si existe un estancamiento en la Comisión, ya sea el NWCCA, el Empleador, el empleado o la Unión está facultado para someter la cuestión a arbitraje, si es avanzada por escrito por la parte solicitante dentro de los treinta días naturales (30) a partir de esa fecha.

6.6 Otras Disposiciones: Reclamaciones Legales

- a. Las partes acuerdan y reconocen que los términos de la Sección 6.1 anterior no tienen la intención de limitar ni restringir los derechos sustantivos de ningún empleado en virtud de ninguna ley, regulación u ordenanza local, estatal o federal, tales como, pero no limitados a, el derecho a estar libre de discriminación ilegal de cualquier tipo, no limitan el derecho de un empleado a presentar una queja o solicitud de asistencia ante cualquier agencia local, estatal o federal de forma individual, y no pretenden limitar el acceso de los recursos actualmente disponibles para los empleados bajo la ley para Reclamos Estatutarios, excepto en la medida en que los empleados deban someterse a arbitraje según lo dispuesto en este Artículo, y en su lugar no pueden presentar una demanda buscando compensación en cualquier tribunal local, estatal o federal con respecto a dichas Reclamaciones legales.
- b. Para reclamos de períodos de descanso y comidas, el plazo para presentar dichos reclamos es el plazo para presentar quejas conforme a este Artículo. Para todas las demás Reclamaciones legales, la intención de las partes es utilizar el plazo más corto permitido por la ley aplicable, según lo determine el árbitro.
- c. Se observarán todos los derechos sustantivos aplicables al arbitraje obligatorio de reclamos laborales y salariales (por ejemplo, el derecho a más que un descubrimiento mínimo, el pago de los costos por parte del empleador, un laudo por escrito, etc.). Si el(los) empleado(s) procede(n) con su propia Reclamación legal a arbitraje conforme a este Artículo, el empleado será responsable de reembolsar al empleador una parte de los costos incurridos para que este asunto proceda a arbitraje. El monto de la tarifa del Tribunal Superior del Condado de King para presentar una acción civil existente en ese momento (actualmente, \$ 240). El Empleador será responsable de todos los costos adicionales del arbitraje, específicamente, la tarifa del árbitro y cualquier tarifa cobrada por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación o la Asociación Estadounidense de Arbitraje. Esto no incluye los costos de una transcripción ni ningún otro costo que no sea obligatorio para el arbitraje

6.7 Si las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre un árbitro, la parte que solicita el arbitraje está autorizado a solicitar de la Sociedad Americana de Arbitraje o el Servicio Federal de Mediación y Conciliación que presente una lista de nueve (9) los nombres de los árbitros del Noroeste y tendrá la Unión y NWCCA de borrar ocho (8) nombres de la lista. El nombre restante será el árbitro. El árbitro elegido estará facultad para

conocer de la controversia o reclamo que se le presenten y su decisión será final y vinculante. Los honorarios del árbitro serán pagados por la parte que pierde el caso. El árbitro imparcial puede, a su discreción, asignar la cuota de entre el Sindicato y el Empleador o NWCCA si cree que la Unión, el empleador, ni el NWCCA predominar sustancialmente.

- 6.8** En el caso de la Unión afirma que un empleador ha violado alguna de las contribuciones fiduciarias disposiciones del presente Acuerdo, la Unión se le permitirá tomar medidas económicas contra dicho empleador. Si estos depósitos empleadores de un cheque certificado por la cantidad reclamada por la Unión que se debe, a nombre de la Unión, con un banco local y notifica a la Unión que se ha hecho esto, la Unión podrá ser obligado a abstenerse de la acción económica más y someter el asunto a la Junta de Conciliación de manejo y el procedimiento conforme a la Sección 4 de este artículo. En el caso de que la Unión tome acción económica de conformidad con esta Sección, el empleador será responsable de hasta dos días de pérdida de salarios y pagos de fideicomiso sobre los salarios sufridas por sus empleados.
- 6.9** Ningún reclamo por pagos atrasados, tiempo de viaje, horas extras, o cualquier pago debido y pagadero cada semana se tendrán en cuenta si se presenta después de los 14 días. Sin embargo, esto no excluye el derecho a escuchar todas las quejas en los términos de este Acuerdo en el que la evidencia indica una condición crónica, continua violación o para tomar las medidas correctivas que la situación pueda exigir en consonancia con la intención y el propósito de este Acuerdo. Para que sea válida, una queja debe ser presentada dentro de los 10 días hábiles siguientes a la ocurrencia o conocimiento del hecho, pero en ningún caso más tarde de 45 días hábiles a partir del evento. Días de trabajo es de lunes a viernes, sin contar los días festivos.

ARTÍCULO 7 **UNION DE SEGURIDAD**

- 7.1** Todos los empleados de cualquier empleador cubierto por el presente Convenio que sean miembros de la Unión en la fecha de suscripción del presente Acuerdo se necesite el empresario para mantener su membresía como condición de empleo. Todos los empleados que no son miembros de la Unión en la fecha de ejecución de este Acuerdo y todos los empleados contratados después de la fecha de firma del presente Acuerdo, a partir del octavo día siguiente a la fecha de empleo, lo que ocurra más tarde, ser requerido por el Empleador para ser y seguir siendo miembros de la Unión en su condición de empleo.
- 7.2** Se entiende y se acuerda que todas las partes de este acuerdo han acordado formar y ser parte de una unidad de negociación colectiva única compuesta por todos los empleadores y los sindicatos que están obligados por los términos de este Acuerdo. En consecuencia, un empleado que no es un miembro de una Unión firmante en el momento de su primer empleo, se otorgará sólo una de ocho (8) días de gracia durante la vigencia de este Contrato.
- 7.3** En el caso de que un trabajador no puede licitar el honorario de proceso administrativo o que un miembro de la Unión no logre mantener su pertenencia conforme a lo

dispuesto en el presente artículo, el Sindicato deberá notificar al Empleador, por escrito, y dicha notificación deberá constituir una solicitud al empleador a cumplir con dicho trabajador dentro de las 48 horas (sábados, domingos y festivos no incluidos) o el Empleador será responsable de las cuotas sindicales y cuotas.

- 7.4** La Unión se compromete a mantener indemne al Empleador en cualquier caso en que el empleador ha cumplido con la instrucción escrita de la Unión, de conformidad con la Sección 3 anterior y el empleador ha cumplido con el artículo 12, "Empleo de Empleados".
- 7.5** La Unión tendrá el derecho de retirar a sus miembros durante las horas de trabajo para el servicio de huelga asignada a dicho miembro, siempre y cuando no funciona una dificultad para el empleador. La Unión se compromete a notificar al empleador a las veinticuatro (24) horas de anticipación.

ARTÍCULO 8 **PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS**

- 8.1** Línea de Huelga: No será una violación de este Acuerdo y no será causa para la sustitución de descarga, la disciplina o permanente de cualquier empleado cubierto por este Acuerdo de negarse a cruzar o trabajar detrás de cualquier línea de huelga. No será una violación de este Acuerdo, y no será causa de despido, transferencia o acción disciplinaria, si cualquier empleado se niega a realizar cualquier servicio que el Empleador de la persona se comprometa a realizar para un Empleador o persona cuyos empleados están en huelga
- 8.2** Subcontratación: El empleador no podrá subcontratar o transferir en su totalidad o en parte, cualquier trabajo de drywall y/o cualquier otro trabajo realizado por los miembros de la IUPAT por hacer en el sitio de la construcción, alteración, reparación o pintura de una obra de construcción, estructura u otro a no ser que la persona, empresa, asociación, empresa conjunta, empresa u otra entidad comercial a la que el trabajo se subcontrata o transferido ha firmado un Acuerdo de Negociación Colectiva con IUPAT Consejo del Distrito 5.
- 8.3** El presente Acuerdo se aplicará a todas las actividades dentro de la jurisdicción comercial de la Unión e interpretada por acabado de Drywall, teiperos, y/o pintores. La unidad de negociación estará compuesto por todos los finalistas de acabado de Drywall y/o teiperos y clasificaciones de aprendiz contenidas en el Anexo "A" y la clasificación de pintor establece en el Anexo "B", y los empleadores reconocen al Sindicato como el representante único y exclusivo para todos los acabado de Drywall / o teiperos, los aprendices y pintores contratados por los empleadores a los efectos de la negociación colectiva en lo que respecta a las tasas de pago, salarios, horas de trabajo y beneficios marginales, u otras condiciones de empleo. Sólo los empleados de la unidad de negociación deberán realizar el trabajo cubierto por este Acuerdo.
- 8.4** Es la intención del empleador y el sindicato para proteger todo el trabajo de sitio de trabajo que se ha realizado tradicionalmente por los empleados de la unidad de

negociación o que sea exigible el trabajo de la unidad negociadora. La NWCCA se esforzará por apoyar y ayudar a la Unión en disputas jurisdiccionales.

- 8.5** La Unión se compromete a cooperar con los empleadores individuales en el logro de la máxima eficiencia y productividad y para trabajar con los empleadores de manejo e individuales para eliminar la ineficiencia, paros laborales y las limitaciones de producción. Se considerará contraria a los propósitos y la intención de este Acuerdo de cualquier trabajador journey o aprendiz trabaje para otros empleadores después del trabajo con su empleador, o por cualquier trabajador journey o aprendiz para realizar trabajos por cuenta propia y por cuenta de a sí mismos después de las horas regulares de trabajo o durante los fines de semana, días festivos y vacaciones, excepto como parte de una campaña de organización. Cualquier empleado que viole esta sección puede ser terminado.
- 8.6** Trabajo cubierto: El presente Acuerdo abarca todo Drywall y/o trabajos de pintura que ha sido históricamente realizadas por los miembros de la unidad de negociación y todo el trabajo que es bastante exigible por dichos miembros.
- 8.7** Evasión Prohibido: El empleador no ejercerá directamente, realizar o llevar a cabo o intentar directa o indirectamente realizar, llevar a cabo o lograr cualquier trabajo de drywall y/o trabajos de pintura a menos que cumpla con todos los términos y disposiciones del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 9 **SEGURIDAD**

- 9.1** El Empleador acepta que no se permitirá a ningún empleado usar materiales venenosos nocivos para la salud, como alcohol de madera, productos de alquitrán de hulla, removedor de barniz de benzol, materiales tóxicos y pintura con alto contenido de plomo, ni perturbar los materiales peligrosos enumerados en las Protecciones Ambientales. (EPA) o las pautas de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA), a menos que estén protegidos por dispositivos y/o métodos modernos utilizados para la protección de la salud de acuerdo con las Normas Estatales y Federales
- 9.2** Las normas de seguridad para los trabajos de construcción, las Normas Generales de Seguridad y Salud publicados por el Departamento de Salud del Estado de Washington de Trabajo e Industria y la Federal Occupational Safety and Health Act de 1970 y sus modificaciones deberán ser parte de este Acuerdo.
- 9.3** Tanto trabajadores y la dirección de acuerdo en que tanto el empleador y los empleados cumplirán con todas las normas de seguridad, incluidas las tarjetas de primeros auxilios, y reglamentos establecidos en la Sección 2.
- 9.4** Las partes firmantes del presente convenio acuerdan de una política conocida como NW Wall and Ceiling Industry Drug Free card program. Ningún Empleador signatario de este acuerdo tendrán la obligación de participar en el programa NW Wall and Ceiling si así lo desean.

- 9.5 Se acuerda que el Empleador puede regresar a un empleado lesionado a estado de servicio ligero cuando se les permite por el médico del trabajador, por la ley estatal.
- 9.6 El Empleador se compromete a asegurar que una fuente adecuada de agua potable está en todos los sitios de trabajo. El agua potable se ubicará cerca de la zona de trabajo.

ARTÍCULO 10 **PROHIBICIÓN DE TRABAJO POR PIEZA**

- 10.1 Todo empleado cubierto por este Convenio que entra en cualquier acuerdo (que no sea el descrito en el Apéndice A) - expresa o implícita, directa o indirecta, con un Empleador que contempla ningún tipo de compensación (que no sean los salarios por hora según lo dispuesto en el presente Acuerdo) se dará por concluido el Contratante y no podrá volver a ser contratado por el empleador, tales durante la vigencia de este Acuerdo. Además de cualquier y todos los derechos conferidos por ley o por los términos de este Acuerdo, la Unión tendrá el derecho de huelga o estacionarse o ambos, cualquier empleador que realiza un acuerdo prohibido por el presente artículo, o que falle o se niega a terminar cualquier empleado que haya entrado en tal acuerdo. Además, la Unión tendrá el derecho de rescindir el contrato de dicho empleador.
- 10.2 Contribuciones al Fondo Fiduciario se basará en las horas efectivamente trabajadas.

ARTÍCULO 11 **RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR**

- 11.1 Los siguientes requisitos se aplicarán a todos los empleadores que sean parte en el presente Acuerdo:
- a. Todo empleador, obligado por el presente Acuerdo, se debe notificar a la Unión, por escrito, por correo certificado, dentro de los treinta (30) días después de cualquier cambio de dueño. Si dicha notificación no se da, el empleador será responsable de todas las pérdidas sufridas dentro de los treinta días naturales (30) siguientes a la modificación de dueño.
 - b. El presente Acuerdo se aplicará a todas las operaciones presentes y posteriormente adquirida por el Contratante que realiza un trabajo cubierto por este Acuerdo y será un acrecentamiento de la Unión sobre la negociación, que incluyen pero no se limitan a las empresas de reciente creación o adquirida.
 - c. El empleador no podrá exigir a ningún empleado cubierto por este Convenio que se presente en el sitio de trabajo o el taller treinta (30) minutos antes de la hora de trabajo.
 - d. En el caso de que el empleador, o cualquier entidad involucrada con el empleador establece una sucursal de su negocio, o una filial, o se fusiona con, consolida con, o adquiere o se establece una entidad de negocio independiente dentro de la jurisdicción geográfica de este Acuerdo, entonces los términos y condiciones del presente Acuerdo se aplicará a dicha sucursal, filial, instalación combinada y consolidada o adquiridas y/o negocio en caso de que realice cualquier trabajo cubierto por los términos de este Acuerdo.

- e. El Empleador acuerda que el trabajo realizado en el futuro el ámbito de este Acuerdo, en los planes o especificaciones han sido proporcionados por un órgano de contratación dichas especificaciones deberán estar disponibles para su inspección por el representante de la Unión y/o el Consejo de Distrito.
- f. Cuando los empleadores indican el deseo de realizar un trabajo que viene dentro del ámbito de este Acuerdo, deberá demostrar, a satisfacción de la Unión que tienen equipo para el trabajo. También estarán obligados a contratar un acabador de paneles de yeso/teipero que actuará como supervisor en todo momento. Dicho supervisor será el primer empleado contratado por el contratista general o de construcción y recibirá diez por ciento (10%) por hora por encima de pago nivel de maestro. El contratista estará obligado a pagar todos los beneficios complementarios como se especifica en el Acuerdo. Todos esos acuerdos deberán presentarse en las oficinas de fideicomiso que a su vez se aceptan las contribuciones de los empleadores, tales fideicomisos. El Empleador deberá en todo momento tener la libertad de elegir a sus supervisores sin recriminación por la Unión contra el empleador o supervisor para actuar en el interés del empleador.
- g. La siguiente información será necesaria cuando se firma un acuerdo: Washington State Número de registro de Contratistas y la fianza exigida por el presente Acuerdo. El empleador también puede ser requerido de proveer pruebas necesarias de un sistema de contabilidad aceptable o servicios de contabilidad, incluyendo las tarjetas de tiempo adecuados para todos los empleados, y los talones de cheques de nómina adecuados y otros documentos requeridos por la ley. La Unión proporcionará copias de esta información a la NWCCA.
- h. En el caso de que cualquier empleador, obligado por el presente Acuerdo, pone fin a su negocio de drywall y/o de pintura, de los empleadores tal, no se le permitirá asignar o transferir este Acuerdo sin el consentimiento por escrito de la Unión. Un cambio en la estructura del negocio del empleador (por ejemplo, propiedad de sociedades) o en el modo de hacer negocio no se justifica el incumplimiento de este Acuerdo.
- i. Del presente Reglamento Empleador parte no podrán utilizar cualquier corporación o un dispositivo de otra operación con el propósito de violar sus obligaciones bajo este Acuerdo.

ARTÍCULO 12

EMPLEO DE LOS TRABAJADORES

- 12.1**
- a. A excepción de lo expresamente limitados por el presente Convenio, los empleadores tendrán entera libertad de selectividad en la contratación y podrá despedir a ningún empleado por cualquier causa que estime suficiente.
 - b. Será responsabilidad de la Unión para expedir los trabajadores calificados y competentes.
 - 1. Siempre que el empleador solicite a un trabajador por su nombre para un trabajo en particular, el trabajador / empleado será responsable de obtener un recibo despacho de la Unión, que incluye salarios, beneficios, viajes u otras retribuciones aplicable al puesto de trabajo. Resbalones expedición podrán ser

enviadas por fax directamente a la oficina del empleador. La Unión y el Empleador se reservan el derecho de corregir cualquier envío incorrecto. Un despacho corregido no dará lugar a un pasivo por un empleador de más de veintiún (21) días calendario antes de la corrección.

2. Cuando un miembro llegue a la sala por un despacho, la Unión recordará a todos los posibles despachados que estén preparados para presentar documentación I-9 al presentarse a trabajar. Los Formularios I-9 estarán disponibles en la sala de la Unión a petición. Todos los empleados deberán cumplir con los requisitos estatales y federales para el empleo.
- c. Los nuevos trabajadores del Local que afirmen tener un cierto grado de habilidad serán enviados con un aviso al Empleador sobre cómo se calificó y aceptó a este trabajador en el Sindicato. Dentro de la primera semana de empleo, el empleador evaluará la habilidad y la capacidad de los acabadores de paneles de yeso/teiperos. Si el Empleador notifica a la Unión que el acabador de paneles de yeso /teipero, no es, en su opinión, un trabajador de nivel “journeyman”, el acabador de paneles de yeso /teipero será reevaluado y se le ofrecerá la oportunidad de ingresar al programa de aprendizaje en un nivel acorde con su o sus habilidades. En caso de que la entrada directa se vea limitada por cualquier motivo, las partes acordarán una disposición de reemplazo dentro de los 60 días posteriores a la solicitud de dicho reemplazo.
- d. Como condición de empleo, se requerirá que los empleados posean las siguientes tarjetas y/o certificaciones: un usuario actual de andamios. Plataforma de trabajo elevada móvil (MEWP), protección contra caídas, OSHA 10 u OSHA 30 y CPR/Primeros auxilios actual. La mano de obra y la gerencia acuerdan reunirse para discutir el plan de estudios relacionado con el comercio que será patrocinado por JATC y estará disponible para los acabadores de paneles de yeso de nivel “Journey”.
- e. El empleador se compromete a no discriminar contra empleados debido a su edad. El empleador se compromete a cooperar con la Unión en la búsqueda de un empleo adecuado para los empleados mayores de 50 años.

12.2 Los pintores, los acabadores/teiperos de paneles de yeso y los aprendices serán contratados de la manera establecida en este artículo. Cada parte local de este Acuerdo mantendrá salas de contratación separadas. Las salas de contratación se operarán de forma abierta y no discriminatoria para el empleo de este oficio en particular, incluidos los pintores y/o los acabadores de paneles de yeso/teiperos o los aprendices contratados, empleados anteriormente por los empleadores en la unidad de múltiples empleadores incluida en este Acuerdo y los trabajadores “no-miembros” que puede solicitar un lugar en la lista conocida como “out-of-work list”.

12.3 Cuando un empleador desea contratar pintores, acabadores/teiperos de paneles de yeso o aprendices, se debe realizar una solicitud al Local que tenga jurisdicción sobre el trabajo. Si la orden no está dentro de las veinticuatro 24 horas el empleador puede contratar desde cualquier fuente. El Empleador informará el nombre, dirección y los últimos cuatro números del seguro social de cualquier empleado contratado fuera de la sala de contratación para el Local que tenga jurisdicción sobre el trabajo dentro de

cuarenta y ocho 48 horas después de que el empleado empiece a trabajar. Bajo ninguna circunstancia se utilizarán cualquier trabajador por cualquier empleador para trabajo cubierto por este acuerdo, a menos que dicho trabajador ha sido enviado correctamente por el deslizamiento de la referencia de la Oficina Local de la Unión.

12.4 Se mantendrán listas separadas de personas sin trabajo para pintores, acabadores/teiperos de paneles de yeso, aprendices de pintores y aprendices de acabadores/teiperos de paneles de yeso. Las listas de Pintores y de Acabadores/teiperos de paneles de yeso se dividirán en cuatro (4) partes: "A", "B", "C" y lista de espera. La lista de Espera: los solicitantes pueden registrarse en la lista de espera con notificación por escrito a la Unión por parte del Empleador.

a. Las reglas completas de la sala de contratación se pueden solicitar al representante comercial.

12.5 a. Al recibir una solicitud para pintores o acabadores/teiperos y en ausencia de una solicitud específica por nombre, por el empleador, la Unión se referirá primero de la lista "A". Un despacho no será emitido a un solicitante calificado que dentro de los últimos 12 doce meses terminó elegible para renovación. El empleador se compromete a notificar a la Unión, por escrito, el nombre o nombres de los ex empleados que no sean elegibles para ser recontratados. Se acuerda que el empleador puede solicitar a los solicitantes por su nombre. Dichas solicitudes serán homenajeadas por la Unión si dijo que las solicitudes se hacen por escrito; y el solicitante está inscrito en las listas de "A", "B" o "C". La Unión no deberá recitar la lista para el empleador.

b. Habilidades especiales y peticiones del capataz se reconocerán que si "A" y "B" lista de los solicitantes tener estas habilidades están disponibles. Las solicitudes por nombre de habilidades especiales o capataz deben confirmarse por escrito dentro de las cuarenta y ocho 48 horas.

c. Una Junta de apelación se establece que consiste en dos 2 miembros designados por el empleador y dos 2 miembros designados por la Unión y un miembro neutral (1) seleccionados por los miembros de cuatro 4 con el único propósito de la audiencia de apelación provocada por un solicitante que cree que sus derechos para la derivación se han violado o infringido.

d. El/ella tendrá el derecho de apelar su caso ante dicho Comité de Apelaciones, presentando una breve declaración, por escrito, exponiendo los detalles de su posición y reenvío de la misma al IUPAT District Council 5, 6770 E Marginal Way S, Bldg E, #321, Seattle, Washington 98108. IUPAT District Council 5 notificará a la otra parte indicado anteriormente y la Junta se reunirá dentro de los 5 cinco días después de dicha notificación. Una decisión mayoritaria de la Junta de apelaciones será final y vinculante y deberá respetarse. Administración de esta sección será por el Labor-Management board.

12.6 a. Empleados que están trabajando, dentro del área geográfica cubierto por el presente acuerdo para un empleador que es parte de este acuerdo, pueden ser

transferidos de trabajo a cualquier lugar dentro del área cubierto por el presente acuerdo, sin ser enviado a tales trabajos posteriores, siempre y cuando no obstante, esta excepción no se aplicará si el empleado ha sido despedido o terminado entre puestos de trabajo y proporciona de empleo, además, que cualquier empleado debe informar inmediatamente a la Unión Local en cuya jurisdicción ha sido trasladado. En cada caso, los dos primeros empleados en el trabajo pueden ser del empleador. Será el tercer empleado de la zona. Comenzando con el cuarto empleado, que puede ser del empleador, el resto de los empleados será de 50% de la zona y el 50% de los empleadores. En el caso que empleados que no están disponibles en el área local para cumplir con estos requisitos, otros se pueden emplear según sea necesario para satisfacer los requisitos del proyecto. Los empleadores cuya actividad regular y permanente se encuentra fuera del área cubierto por el presente acuerdo no se pondrán en el área cubierta por el presente acuerdo más del 50% de los empleados (supervisores deben incluirse en la figuración del 50%) necesario para realizar cualquier trabajo dentro de la zona cubierta por el presente acuerdo.

- b. Ni el empleador ni un candidato de la lista de los desempleados tendrá derecho a subvertir los cocientes en 12.6(a). Cualquier solicitante que no es miembro de la Unión Local, será necesario que si él o ella está dejando la jurisdicción de su sindicato Local para continuar al servicio de su empresa Casa en alguna otra jurisdicción, si tal es el caso, el solicitante no será elegible para despacho por su nombre en la lista de los desempleados.
- c. Un miembro presentar solicitud de tarjeta de autorización deberá indicar si él o ella está dejando la jurisdicción de su Local Unión o Ayuntamiento continuar al servicio de su empresa Casa en alguna otra jurisdicción, si tal es el caso, el solicitante no será elegible para despacho por nombre de los desempleados en la lista.

12.7 Un Programa de Acción Afirmativa para fomentar el empleo de las minorías y las mujeres por los empleadores comprendidos en el presente Acuerdo se establece. El aprendizaje mixto y los Comités de Formación harán la administración.

12.8 El Empleador se compromete a no discriminar a los empleados por su edad, raza, religión, color, sexo, origen nacional, orientación sexual, discapacidad o condición de veterano.

ARTÍCULO 13 **ADMINISTRADORES DE TRABAJO**

13.1 El Negocio del Representante de la Unión, consulta previa con el empleador, tiene la autoridad de nombrar a un delegado o mayordomo trabajo en cualquier taller, o en cualquier trabajo, y lo notificará al empleador por escrito de la cita. Delegados no podrán ser despedidos, trasladados o rescindido sin notificación al Representante de Negocios del Consejo de Distrito. Tendrán tiempo razonable para llevar a cabo los deberes del Delegado correspondiente a los asuntos de la Unión. Interrupciones en la productividad se reducen al mínimo.

- 13.2** El Representante de Negocios se permitirá en todos los puestos de trabajo y en los talleres donde los empleados cubiertos por este Acuerdo se emplean. Interrupciones en la productividad se reducen al mínimo.
- 13.3** Los empleados no deben ser penalizados por participar en actividades sindicales durante las horas de trabajo, como reuniones políticas, proyectos de voluntad, etc., siempre y cuando no ponga una carga excesiva al empleador. La Unión se compromete a notificar al empleador antes de las veinticuatro (24) horas de anticipación.

ARTÍCULO 14
APRENDIZAJE DE ACABADO DE PANELES DE YESO/TEIPERO

- 14.1** Se acordó que el programa completado por el aprendizaje local y comités mixtos de formación y aprendizaje aprobado por el estado de Washington y el Consejo de Formación forma parte de este Acuerdo. Todos los aprendices deben estar registrados en el local de Aprendizaje Mixto y el Comité de Capacitación (JATC) y el Aprendizaje del Estado de Washington y el Consejo de Formación (WSATC).
- 14.2** Cada empleador puede ser obligado a contratar un aprendiz de cada cinco Acabadores/Teiperos de paneles de yeso o fracción mayor, a menos que su derecho a entrenar aprendices ha sido revocada por el aprendizaje local y el Comité de Formación. Esto no limita la obligación del empleador a entrenar aprendices en la proporción adecuada con el número total de acabadores/teiperos de paneles de yeso en el taller cuando el desempleo local sustancial existe en el ámbito de la Unión Local o Concilio de Distrito.
- 14.3** Aprendices entrarán en un acuerdo por escrito con los empleadores, una asociación de empleadores, organizaciones de empleadores, o otras agencias responsables por un período de no menos de los previstos por el local de Aprendizaje Mixto y del Comité de Normas de formación, todo ello de conformidad con las normas establecidas por el Consejo de Aprendizaje del Estado de Washington y adoptado por el Aprendizaje Mixto y el Comité de Capacitación.
- 14.4** Los empleadores y miembros de las Uniones acuerdan en que todos los aprendices que trabajan en el comercio deberán asistir a la Escuela Vocacional donde se establezcan para la formación de aprendices y ayudar en el cumplimiento de todas las normas y reglamentos actualmente en vigor y adoptado por el Aprendizaje Mixto y el Comité de Capacitación.
- 14.5** Todos los aprendices que no asistan a clases en las escuelas que están establecidas para sesiones de formación de bloques o noches designados o con excusa legítima, será inmediatamente removido de su trabajo por un representante autorizado de la Unión y no se le permitirá regresar a dicho trabajo hasta que una audiencia se realiza ante el aprendizaje y el asunto se resuelve a satisfacción de dicho Comité. Las partes podrán solicitar que el JATC notifique al sindicato el último Empleador conocido y al NWCCA cuando el JATC suspende o termine un aprendiz del programa.
- 14.6** Positivamente ningún aprendiz se enviará al trabajo fuera de la ciudad que interfiera o prohibir un aprendiz de asistir a clases designadas para asistencia de escuela.

- 14.7** Aprendices de acabo de paneles de yeso enviados a trabajos deberán ser acompañados de un Acabador/teipero de paneles de yeso nivel “journey” hasta que dicho aprendiz ha tenido experiencia de seis meses en el oficio de acuerdo con las normas de aprendizaje.
- 14.8** Todos los Aprendices y Empleadores sujetos a los términos de este Acuerdo deberán trabajar en estricta conformidad con las Regulaciones Federales y Estatales y todos los estándares JATC aplicables que cubran a los Aprendices de Acabo de paneles de yeso
- 14.9** Ningún Aprendiz podrá dejar su tarjeta de aprendizaje con la intención de solicitar una tarjeta de la Unión nivel “Journey”, a menos que el Comité Conjunto de Aprendizaje local haya otorgado permiso.
- 14.10** Un empleador que busca contratar aprendices primero hablara a la Unión Local por aprendices disponibles antes de contratar de una fuente de afuera.

ARTÍCULO 15 **HORAS DE NORMAS LABORALES Y TRABAJO**

- 15.1** a. Una semana, de Lunes a Viernes. Una única operación de cambio se establecerá por mínimo de tres (3) días.
- b. Una única operación de cambio se limitará a las horas entre 4:00 a.m. y 6:00 p.m. y ocho (8) horas de trabajo continuo (excepto periodo de comida) constituirán el día de trabajo de lunes a viernes de cada semana. En el caso de que el trabajo se ha reducido debido a las condiciones climáticas, actos de Dios o de la naturaleza o los requisitos contractuales de contratista general, de lunes a viernes, el sábado puede, a elección el Empleado y si se aprueba por el Empleador, podría ser trabajado para compensar como día voluntario a precio regular.
- c. Cuatro turnos de diez (10) horas a precio regular puede ser establecido de lunes a jueves o martes a viernes. En el caso de que el trabajo se ha reducido debido a las condiciones climáticas, actos de Dios o de la naturaleza o los requisitos contractuales del contratista general, el viernes (cuando trabajo de martes a jueves) o sábado (cuando trabajo de martes a viernes) puede, a elección del Empleado y si se aprueba por el Empleador, podría ser trabajado para compensar como día voluntario. Todas horas trabajadas en exceso de diez (10) horas diarias o cuarenta (40) horas a la semana deben ser compensadas a horas overtime.
- d. Horas fuera y/o en exceso de lo anterior se pagarán a la tarifa de horas extra correspondiente. Las dos (2) primeras horas overtime en el día, de lunes a viernes en el día de ocho (8) horas se pagara a tiempo y medio. Horas en exceso de diez (10) horas diarias se pagaran a tiempo doble. Todos los empleados deben recibir un período de descanso de quince (15) minutos después de tres (3) horas de trabajo, así como un período de comida de treinta (30) minutos después de cinco (5) horas. Los períodos de descanso y de comida deberán ser consistentes con la Sección 15.1(j)(3).

- e. Ningún empleado será despedido, descansado, disciplinado, reemplazado o transferido por negarse a trabajar un compensable voluntario.
- f. En caso de una emergencia civil, tales como, pero no limitado a, terremotos, inundaciones o incendios, la hora de empiezo puede ser cambiada para adaptarse a la situación de emergencia y ocho (8) horas en un período de veinticuatro (24) horas pueden ser trabajado precio regular. Se admitirá mutuo acuerdo.
- g. Cambios especiales: Cuando, debido a circunstancias ajenas a la voluntad del Empleador o cuando las especificaciones del contrato requieren que el trabajo sólo puede ser realizado fuera del turno normal del día, entonces un cambio especial, con tres (3) días de anticipación a la unión se puede trabajar, de lunes a viernes a precio regular. La hora de empiezo de trabajo se organizará para adaptarse a las condiciones de trabajo. Estos cambios se compondrá de ocho (8) horas de trabajo por ocho (8) horas de pago o diez (10) horas de trabajo por diez (10) horas de pago en un turno de cuatro-diez.
- h. Cuando un empleado se le llama a trabajar sin un mínimo de ocho (8) horas de descanso después de su turno anterior, toda llamada de trabajo deberá ser pagado en horas overtime aplicable hasta que él/ella deberá tener ocho (8) horas de descanso.
- i. Semana de día festivo: En caso de que un día festivo se celebre durante la semana (lunes a viernes), los restantes cuatro días de la semana se pueden trabajar como cuatro-diez a precio regular voluntario, con un preaviso de tres (3) días a la Unión.
- j. 1. Periodos de comidas. Los periodos de comida de los empleados serán de (30) minutos de duración y se observarán no antes de (1) una hora antes ni (1) una hora mas tarde que a mitad del turno de trabajo, pero en ningun caso los empleados estaran obligados a trabajar mas de cinco (5) horas desde el inicio del turno sin un periodo de comida. A los empleados requeridos para trabajar sin un periodo de comida se les pagara media hora adicional (1/2) a la tarifa de horas extras aplicables. Las partes acuerdan que cada empleado tendra el derecho de tomar su almuerzo y/o Descanso a peticion del Capatáz.
- 2. Periodos de descanso. El Empleador está de acuerdo en que se permitirá un periodo de descanso de quince (15) minutos a cada empleado al final de la tercera (3ra) hora cualquier turno. El periodo de descanso se considerará como tiempo trabajado para determinar la jornada laboral. En caso de que haya horas extraordinarias que requieran dos o más horas, se permitirá un periodo de descanso de quince (15) minutos entre las horas regulares y las horas extraordinarias. Este tiempo se considerará como tiempo trabajado para determinar la jornada laboral. Es responsabilidad de cada empleado tomar periodos de descanso. Si un empleado no toma un periodo de descanso, entonces el empleado debe notificar a su supervisor/a y se proporcionara un periodo de descanso.

3. La Compañía puede permitir que los empleados renuncien a su Periodo de Comida de treinta (30) minutos con una oferta por escrito revocable. En caso de que se renuncie al periodo de comida, el periodo de descanso inicial establecido en la Sección 15.1 (j) 2 se observara no antes de una (1) hora antes, y no mas tarde de una (1) hora mas tarde que a mitad del turno. Cualquier disputa sobre esta Sección está sujeta a los procedimientos del Artículo 6 (Queja / Arbitraje) de las partes.

15.2 Trabajos realizados el sábado se pagarán a tiempo y medio por las primeras ocho (8) horas tiempo doble a partir de entonces. El trabajo realizado en domingo o días festivos se pagarán a razón de tiempo doble.

15.3 Los siguientes deben ser reconocidos como festivos: Año Nuevo, Día de los Caídos, Cuatro de Julio, Día del Trabajo, Acción de Gracias, el viernes después de Acción de Gracias, el sábado después de Acción de Gracias, Navidad y el Día antes de Navidad. Si un día festivo cae en domingo, el lunes siguiente se considerará como un día de fiesta. Horas extra de tiempo doble se aplicará a los días festivos mencionados anteriormente, a excepción de no trabajo se llevará a cabo el Día del Trabajo. Día de Martin Luther King se reconocerá como un día de observancia y cualquier empleado puede tomarse el día libre sin recriminación siempre que el empleado le avise al Superintendente preaviso de 48 horas que observara el día de fiesta.

15.4 Operaciones de dos (2) Turnos estará integrado por cinco (5) o más días consecutivos. El turno de día se trabaja ocho (8) horas por ocho (8) horas de pago. El turno de la tarde se trabaja ocho (8) horas de pago por ocho (8) horas de trabajo. El turno de noche se trabaja ocho (8) horas de pago por siete y medio (7- 1/2) Horas trabajadas. En una operación de turno múltiple, el turno viernes de noche que termine el sábado por la mañana se considera trabajo del viernes. El turno sábado de noche que termina el domingo por la mañana se considera trabajo del sábado. El turno domingo de noche que termina el lunes por la mañana se considera trabajo de domingo.

15.5 Tres Turnos de Operación:

Primer Turno - Las horas regulares de trabajo en el primer turno de las tres operaciones serán de ocho (8) horas de empleo continuo, a excepción de la hora del almuerzo a mitad de turno, entre las horas de 4:00 a.m. y 6:00 p.m.

Segundo Turno - El segundo turno será de siete y medio (7 - ½) horas de empleo continuo a excepción de la hora del almuerzo a mitad de turno y se pagaran las ocho (8) horas a la tasa horaria.

Tercer Turno - El tercer turno consiste de siete (7) horas consecutivas de trabajo, a excepción de la hora del almuerzo a mitad de turno y se pagarán las ocho (8) horas a la tasa horaria.

15.6 Cuando un turno singular comienza y se traslada a una tasa menor, la tasa de entrada continúa, a menos que haya un total de ocho (8) hora de descanso entre turnos.

- 15.7** Herramienta personal de mano proporcionados por el Acabador/Teipero de paneles de yeso consistirá de cuchillos amplio 1", 2", 4", 6", 10", 12", batidora de mano, cacerola para masilla, cepillo, lijadora del poste, tijeras, 2 cubetas, cuchillo, Lija, destornillador Phillips, carrete de cinta, martillo, lijadora de mano y los blancos, (por favor, ver lista adjunta). El empleador deberá proporcionar todas las herramientas con partes móviles, toda la herramienta eléctrica y zancos. El empleador mantendrá todos los zancos en buenas condiciones de trabajo y pagará por todas las reparaciones.
- En trabajos donde cuatro (4) o más empleados están trabajando el contratista se compromete a proporcionar un almacenamiento seguro para la herramienta de los empleados. Si el Empleador no proporciona un almacenamiento seguro para los empleados, el Empleador se hará responsable de la herramienta personal de mano de los empleados.
- El uso de zancos no debe ser un requisito de empleo. Si se utilizan zancos, que no excederá 36 "en altura o ser utilizados en condiciones de trabajo inseguras.
- 15.8** Todos los materiales o equipos nuevos que entran en el comercio y, después de un análisis adecuado y que son considerados perjudicial para la salud, no se utilizarán.
- 15.9** Los empleados no están obligados a reportarse al puesto de trabajo o al taller 30 minutos antes de tiempo de trabajo.
- 15.10** Ningún empleado podrá recurrir a cualquier medida extrema que apesure unos a otros y así hacer daño al comercio.
- 15.11** Se entenderá que la preparación de materiales y equipo, limpiar y la eliminación de los mismos, se va a realizar por los trabajadores o de empresarios, dentro del horario laboral. Todos los empleados de textura con aerosol tendrán suficiente tiempo de limpieza. Los empleados se les permite cinco (5) minutos antes del almuerzo y al final de un turno para la limpieza personal.
- 15.12** Los empleados que se reportan con instrucciones por el empleador o su agente, y que no se ponen a trabajar, se les pagará dos (2) horas de pago y permanecerá en el sitio de trabajo por las dos (2) horas si el empleador lo requiere, excepto que los empleados no se ponen a trabajar a causa de las inclemencias de clima u otras condiciones fuera del control del empleador. Todos los empleados cuando son ordenados a trabajar se debe garantizar un mínimo de dos (2) horas del salario que se compensará a la velocidad adecuada, incluidas las horas extra, si aplican. Si el sindicato despacha un trabajador al empleador y al trabajador resulta no ser legalmente empleado o falla un examen de drogas de pre-empleo adecuadamente administrado debido al uso de drogas, las dos(2) horas del día no aplicaran y el trabajador no tendrá otra compensación por el tiempo de prueba de drogas.
- 15.13** No será condición de el empleo, pero el empleado es permitido, a su discreción, a transportar en su vehículo sin costo adicional para el Empleador: Herramientas manuales (excepto herramientas de encintado de Ames o su equivalente), cable, Drill Motor, zancos y Material

ARTÍCULO 16
VIAJE Y ESTANCIA DE PAGO

16.1 Zona de Pago Diferencial: Las partes reconocen que a veces es un inconveniente para llegar al lugar de trabajo debido a diferentes distancias. Se acuerda y entiende que el viajar hacia y desde el trabajo, los empleados no están dentro del curso y el alcance de sus servicios y de las relaciones de empleador-empleado no comienza hasta que el salario por hora comienza.

Condiciones Generales de Viaje: Cuando los caminos de sólo a un puesto de trabajo solo requieren que los empleados viajen a una zona más alta y los viajes de regreso a la zona en que se encuentra el trabajo, entonces a los empleados se pagara la zona diferencial prevista para la zona superior.

Peaje y Tarifas Ferry: Todas las formas necesarias de ferry o de otro tipo de transporte de agua deben ser reembolsados por el empleador en los siguientes casos y en la forma:

Los empleados serán reembolsados la tarifa del pasajero o “carefare” del pasajero cuando se justifique con recibos.

Cuando los empleados eligen vivir en o cerca del proyecto y renuncian a los viajes de ferry diario, se reconoce que tienen derecho a la prerrogativa de visitar sus casas para el fin de semana, y en ese caso, tarifas de transporte se pagaran para el viaje de fin de semana justificado con recibos.

Cuando las circunstancias hacen necesario que un puente de peaje se use, los empleados serán reembolsados.

Comida y alojamiento: Cuando el empleador ofrece campamento o alojamiento y comida, la escala salarial básica será observado y el tipo de campamento, alimentación y alojamiento no excederá de \$ 3.00 por día por el empleado. Cualquier costo de más de \$ 3.00 por día será pagado por el Empleador. El viaje aplicara en el primer y último día de trabajo, con la excepcion que si el empleado renuncia por propia voluntad antes de cinco (5) días de empleo, los gastos de viaje se permitan para el primer día solamente. Trabajo en áreas remotas donde campamento o alojamiento y comida no se presta y la vivienda es inadecuada o el costo de la vivienda es prohibitivo, el empleador hará todo lo posible para arreglar la vivienda a precios razonables para los empleados.

Proyectos remotos: Una presa, hidroeléctrica, la construcción de los proyectos y otros proyectos de ingeniería remotas como aeropuertos, refinerías y radares o instalaciones de radio, pero no de forma limitada, donde el empleador proporciona campamento o alojamiento y comida, tiempo de viaje requerido será pagado por el viaje inicial al trabajo y de regreso. El pago del tiempo de viaje de regreso será pagado a todos los empleados, incluyendo layoff y despido, la única excepción que se aplicará será a aquellos empleados que permanecen en el trabajo menos de treinta (30) días que voluntariamente renuncian.

16.2 Zona de Pago: Zona de pago diferencial se pagara en trabajos situados fuera de la zona, calculado a partir del centro de las ciudades siguientes:

Aberdeen	Bremerton	Mount Vernon	Renton
Anacortes	Centralia	Olympia	Seattle
Auburn	Everett	Port Angeles	Shelton
Bellingham	Hoquiam	Port Townsend	Tacoma

Zona A: 0 - 25 millas radio de milla = gratis
Zona B: Más de 25 millas radio - \$ 3.00 por hora

En el caso de que el empleado vive más cerca del lugar de trabajo más cercano de la zona centro de la ciudad, el hogar del empleado se utilizará como punto de entrada para el propósito del pago de viaje.

16.3 Pago de zona del centro de Seattle (vigente a partir del 1 de junio de 2023.)

a. La zona del centro de Seattle se define como el área al oeste de la I-5, al este de Elliott Bay, al sur de Mercer Street y al norte de Royal Brougham. También incluye el área al norte de Yesler Way, al oeste de Broadway, al sur de Pike St y East Pike St, y la sección de la I-5 al norte de Yesler Way y al sur de Pike St. A los fines de esta sección, Mercer y Royal Los límites de Brougham serán extensiones en línea recta hasta un punto en el que la línea recta se cruza con Elliott Bay.

b. Cuando no se reembolse o proporcione estacionamiento, se pagará una tarifa fija de \$1.50 por hora por cada hora trabajada en proyectos dentro de esta zona.

c. Antes del 1 de junio de 2023, el pago de la zona del centro de Seattle se definirá y pagará de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo de 2019-22.

16.4 Pago de la zona de Bellevue (vigente a partir del 1 de junio de 2023)

a. Zona Bellevue se define como el área oeste de la I-405, al este de 100th Avenue NE, al norte de Main Street, al sur de NE 12th Street, que incluye una extensión en línea recta hasta un punto que se cruza con 100th Avenue NE.

b. Cuando no se reembolse o proporcione estacionamiento, se pagará una tarifa fija de \$1.00 por hora por cada hora trabajada en proyectos dentro de esta zona.

16.6 En los sitios de trabajo que el estacionamiento remoto se requiere servicio de transporte, la práctica será en que los empleados viajen en el tiempo del empleador y el otro en su propio tiempo. Se entiende que el empleador pueda indicar.

16.7 Zona de pago para el centro de Seattle.

a. La zona céntrica de Seattle se define como el área Oeste del I-5, Este de Elliot Bay, Sur de la calle Mercer y Norte de Royal Brougham. Para el propósito de límites de esta sección de Mercer Y Royal Brougham habrá una extensión de línea derecha al punto de que la línea derecha entre cruce Elliot Bay.

- b. Se pagará una prima de un dólar (\$1:00) por cada hora trabajada en proyectos de esta zona.

ARTÍCULO 17 **FUERA DEL ÁREA DE TRABAJO**

- 17.1** El Empleador, cuando se realizan trabajos fuera de la jurisdicción geográfica del IUPAT Consejo del Distrito 5 puede emplear el 50% de los trabajadores necesarios para dicho trabajo de su área de residencia. Cuando los trabajadores no estén disponibles en el área donde el trabajo es para el cubrir el otro 50% de la cuadrilla, cualquier otro puede ser empleado como sea necesario para satisfacer los requisitos del proyecto.
- 17.2** En el caso de que un empleador tome cualquier empleado fuera de la zona general cubiertas por este Acuerdo, dicho empleado deberá recibir las tasas superior de remuneración o mejores condiciones de trabajo según lo especificado en este Acuerdo o en los Acuerdos vigentes en la zona donde están trabajando y en todo caso, el empleador deberá seguir pagando los aportes por hora para todos los fideicomisos según lo especificado en este Acuerdo de dichos empleados.
- 17.3** El Empleador partido presente, mientras se encuentren en el trabajo fuera de la jurisdicción geográfica de este Acuerdo, cumplir con todas las cláusulas legales del contrato colectivo de trabajo vigente en dicha jurisdicción geográfica y ejecutado por los empleadores de la industria y los sindicatos locales en esa jurisdicción, incluyendo pero no limitado a, las disposiciones de los salarios, horarios, condiciones de trabajo y todos los beneficios adicionales en el mismo, siempre que no habrá franjas dobles.
- 17.4** Trabajo y Manejo acuerdan cooperar para trabajar juntos para negociar con las partes responsables en el resto del Estado un Convenio de Drywall en todo el estado. En el caso de que se negocie un Acuerdo de Drywall en todo el estado, se acuerda mutuamente que no será deficiente o inferior en modo alguno al Acuerdo sobre el Area de Western Washington para la industria de Drywall.

ARTÍCULO 18 **HORAS EXTRAS CON PERMISO**

- 18.1** Los empleadores que están trabajando fuera de sus áreas locales usualmente en el oeste de Washington deben informar sobre sus trabajos a la Unión Local en el área de trabajo o al Consejo de Distrito. Trabajo en horas extras, domingos y festivos, independientemente de la zona también se informaran.
- 18.2** Si el empleador no cumple estrictamente con los requisitos de este artículo, el Consejo del Distrito y/o de la Unión Local enviará una carta de advertencia, con copia a la NWCCA, que en cualquier futura violación, el empleador estará obligado a pagarle una hora de la tarifa básica por cada hora trabajada al Fondo de Aprendizaje en el área de la violación.

ARTÍCULO 19 **SALARIOS Y CLASIFICACIÓN**

- 19.1** Todos los salarios, viajes y pago subsidiario deberá pagarse con cheque, dinero legal en un sobre. En cualquier caso, se incluirá un recibo (check-stub) que muestra los nombres del empleado y empleador, la tarifa de pago, las fechas y las horas de trabajo regulares y horas extras, pago de viaje y estancia y todas las deducciones y la cantidad debida. No más de tres (3) días de pago retenidos. Dichos pagos se ajustarán a todas las disposiciones relativas al pago de los empleados según lo dispuesto en el presente Contrato y las Leyes Federales y Estatales. La violación de esta cláusula, se considerará razón suficiente para retirar empleados por un sindicato local y/o Representante de Consejo de Distrito y dichos empleados retirados se les pagara el tiempo de espera según la Sección 6 de este artículo.
- 19.2** En el caso de un contratista fuera de la ciudad, un plazo razonable o arreglo debe permitir asegurar el pago del empleado, pero en tales casos, el período de espera no se iniciará hasta el comienzo del segundo turno, en la que lay off o despido se produjo excepto sábados, domingos y días festivos. Los empleados deben informar a la Unión Local antes de las 12:00 del mediodía del día siguiente después de tales salarios se deben pagar. Establecido día de pago se registrarán con la Unión de todos los miembros del Acuerdo. Las solicitudes de tiempo adicional, o variaciones de esta sección se presente ante el Consejo de la Unión Local o de Distrito antes de cualquier cambio en el período de pago regular.
- 19.3** Los empleados que sienten que tienen una queja relativa a la indemnización por pago, tiempo de viaje o comida y alojamiento deberá presentar dicho reclamo con su empleador tan pronto como sea posible. Para que sea válida la queja debe ser presentada dentro de los 10 días siguientes a la ocurrencia o conocimiento, pero en ningún caso más tarde de 45 días a partir del evento. Días de trabajo es de lunes a viernes, sin contar los días festivos.
- 19.4** a. Se ha acordado por la Unión de que los salarios y las condiciones descritas en el presente Acuerdo son los salarios mínimos y las condiciones para la expedición de los empleados y ningún empleado se le permitirá trabajar para cualquier empleador signatario de este Convenio para los salarios o en condiciones por debajo de la mínima descrita en este documento.
- b. Si la Unión entra en un acuerdo aplicable al trabajo cubierto por este Contrato que contiene menor salario o beneficios complementarios de los previstos en este documento, se permite pagar salarios menores o beneficios, a condición, sin embargo, que este párrafo no será aplicable a los acuerdos laborales individuales que entran en la Unión con el fin de permitir un partido empleador a este Contrato de competir contra un contratista fuera de unión o de un lugar de trabajo de Recuperamiento de Mercado.
- 19.5** Los trabajadores deberán ser pagados en su totalidad una vez cada semana (el mismo día), pero en ningún caso más de cinco días después de que el período de pago regular (sábados y domingos excluidos), los salarios no sean pagados. Si el día de pago regular

cae en un día festivo, los trabajadores se les pagaran el último día de trabajo normal anterior a la fiesta. El pago, si se desea, se puede hacer por correo regular (con fecha de correo aceptados como prueba de la fecha de pago) o, por mutuo consentimiento de empleado y Empleador, depósito bancario directo.

- 19.6** Los empleados despedidos por falta de trabajo o que dejan su empleo deben ser pagados en su totalidad el período de pago regular siguiente. El empleado puede recibir su pago en persona en el lugar de negocios del empleador o por correo. Los empleados dados de alta deben ser pagados en su totalidad el período de pago regular siguiente. Si no lo hace, o la falta de pago y el empleado en el día regular de pago o el pago por NSF o de otro modo como cheque no negociable constituyen una violación separada y deliberada de este Acuerdo. Si un empleado incurre N.S.F. cargos debido a que recibió una N.S.F. verificación del empleador, el empleador será responsable de todos los NSF cargos del banco de los empleados. En tales casos, la Unión puede, a su discreción de, evaluar daños y perjuicios contra dicho empleador en la medida del tiempo y la mitad tasa regular de pago de los empleados por "tiempo de espera", incluyendo sábados, domingos o días de fiesta, o tomar cualquier otro remedio como se indica en el Acuerdo. "Tiempo de espera" se entenderá, a los efectos de esta sección, ya que no más de ocho (8) horas en cualquier período de 24 horas durante el cual el empleado no haya recibido pago.
- 19.7** El empleador podrá, a su discreción, tiene un diez (10) días de gracia a partir de la fecha del cheque original en lo que lo sustituye.
- 19.8** El empleador podrá solicitar al empleado que firme una declaración jurada, o otro instrumento, con una declaración de que los empleados, si el cheque se encuentra o es devuelto al empleado, el cheque primero no se cobrara.
- 19.9** En caso de que un cheque de remplazo se cobra, además de un cheque perdido, robado o dañado, el empleador puede cobrar intereses, penalidades y gastos administrativos al empleado.
- 19.10** Si algún empleado cobra, deposita o de lo contrario acepta fondos de la transferencia de un cheque original y también de un cheque de remplazo entregado, el Empleador puede perseguir al empleado, por todos los medios legales, por pago del cheque original en su totalidad.
- 19.11** El reembolso de los salarios (comúnmente conocido como sobornos) a los empleadores o la aceptación de dicho reembolso (o soborno) por un empleador constituirá una violación distinguida y separada de este Acuerdo. Esta sección será adicional a cualquier derecho de acumulación en las Secciones 221 y 225 del Código Federal del Trabajo que hace "sobornos" sancionables con multa y prisión.
- 19.12** En el caso de un Proyecto de Obras Públicas (trabajo prevaleciente) se determina ya sea por el Estado, Federal, o otra agencia pública para contener diferente salario al salario de Unión salario negociado en el presente Contrato, el empleador estará autorizado a utilizar el salario prevaleciente en su proceso de licitación y en el pago prevaleciente para los empleados cubiertos por el Acuerdo. Tarifas de beneficios adicionales, día de trabajo, la semana de trabajo y las horas extra serán las previstas en

otras partes de este Acuerdo. El Empleador se compromete a cooperar con la agencia pública apropiada y de la Unión en completar la información de encuesta por el organismo público correspondiente o de la Unión. La Unión se compromete a enviar a los empleados el salario prevaleciente para empleadores que cumplen con todas las demás disposiciones del presente Acuerdo.

19.13 En o antes del 17 de junio, la Unión debe notificar al empleador, a través de correo certificado, de cómo los salarios de la escala salarial revisada 01 de julio se divide entre salarios y beneficios marginales. En la opción de empleadores, si la notificación no es recibida antes de 17 de junio, el empleador no será responsable de pagar por el reviso por un período de diez (10) días. Año de aniversario del contrato estarán exentos de este artículo.

19.14 Salarios y Beneficios

Acabador/teipero de paneles de yeso nivel Maestro.

	<u>7/1/2022</u>	<u>7/1/2023</u>	<u>7/1/2024</u>
Salario por hora	\$ 48.46		
Salud y Bienestar	\$ 8.26	+\$3.89/hora en	+\$3.16/hora en
IUPAT Pensiones	\$ 7.82	7/1/2023	7/1/2024
WW Pensiones	\$ 5.00		
Fondos de la Industria	\$ 0.37		
Aprendizaje Apprenticeship	\$ 0.65		
LMCF	\$ 0.05		
TOTAL	\$ 70.61	\$ 74.50	\$ 77.66

Los aumentos serán efectivos en el primer período de pago de cada año después de que el aumento vence.

Deducciones del Empleado:

- 3.55% del ingreso en bruto
- Cuotas de Check-off
- IUPAT Admin Dues - \$0.10 por hora
- Programa Market Recovery - \$0.60 por hora (Solo Nivel de Maestro)
- Fondo de Entrenamiento de Maestro - \$0.35 por hora (Solo Nivel de Maestro)

Pago De Capataz: Cualquier acabador/teipero de paneles de yeso designado como Capataz, se le pagara como mínimo, un adicional de diez por ciento (10%) sobre la tasa a nivel maestro. Cuando hay cuatro (4) o más teiperos en el trabajo por lo menos uno (1) será un Capataz.

Pago de Capataz General: Cualquier acabador/teipero de paneles de yeso, designado como Capataz General se le pagara, como mínimo, un adicional de diez por ciento (10%) por hora sobre la tasa a nivel maestro.

Escala de Salario de Aprendiz:

1er Nivel - 50% de escala de Drywall (Teipero)	\$ 24.23
2do Nivel - 55% de escala de Drywall (Teipero)	\$ 26.65
3er Nivel - 65% de escala de Drywall (Teipero)	\$ 31.50
4to Nivel - 75% de escala de Drywall (Teipero)	\$ 36.35
5to Nivel - 85% de escala de Drywall (Teipero)	\$ 41.19
6to Nivel - 90% de escala de Drywall (Teipero)	\$ 43.61
Después, 100% de escala de Drywall (Teipero)	

Los Beneficios complementarios deben pagarse a todos los aprendices.

- 19.15** Pintores: Pintores tendrá paridad con los salarios y prestaciones que en el Acuerdo sobre el Area actual del Oeste de Washington para la Industria de la Pintura Profesional.
- 19.16** Fondo de la Industria: La suma de treinta y siete centavos (\$0.37) por hora compensable para todos los empleados cubiertos por el presente Acuerdo será pagado al Fondo de la Industria de la NWCCA. Este Fondo de la Industria es parte del paquete total de costos del Empleador. El término "Fondo de Industria" se refiere única y exclusivamente al Fondo de la Industria de la NWCCA. Las partes acuerdan que un fondo creado y mantenido para el beneficio principal de un solo Empleador o empleados no satisface los requisitos contractuales para pagar en el Fondo de la Industria de la NWCCA. El Fondo de la Industria ha sido establecido por los Empleadores que establecieron el funcionamiento de este fondo y se utilizaron de conformidad con la Sección 21.10 de este Acuerdo. Todos los Empleadores signatarios de este acuerdo pagarán las contribuciones del Fondo de la Industria en función de las horas cubiertas trabajadas de los empleados. Las contribuciones del Fondo de la Industria serán monitoreadas y podrán ser cambiadas por el Consejo de Administración de la NWCCA según lo considere necesario. A los efectos de la Sección 1.5 de este Acuerdo, el paquete de costo total del Empleador es el paquete de costo total del Empleador que figura en 19.14 en el presente documento.

ARTÍCULO 20 **OPORTUNIDADES EDUCATIVO PARA MAESTRO**

- 20.1** Trabajo y de Manejo se comprometen a la formación de continuar entrenando a nivel maestro y el proceso de aprender permanente. Se crea un Labor-Management Comité que consiste de no más de tres (3) de cada partido se reunirá cada trimestre para desarrollar, monitorear y mejorar un programa para facilitar este deseo común. Algunos ejemplos de los temas que podrían incluirse en este programa son, pero no se limitan a: Seguridad, nuevos materiales y técnicas para la instalación, técnicas de producción, ESL y ergonomía. Este comité trabajará en conjunto con el JATC en desarrollo, el control y la mejora del programa.
- 20.2** En caso de que un trabajador de nivel de Maestro no debería estar trabajando en ese nivel y oportunidades de educación será necesario utilizar las mismas normas que la Unión y el Empleador se han utilizado en el artículo 12.1 (c), entonces, el artículo 12.1 (c), se aplicará a dicho trabajador. La Unión podrá determinar el Empleador para invocar esta disposición con respecto a cualquier empleado que cree que está siendo injustamente afectado.

- 20.3** Comenzando el 1 de Julio del 2012, La Labor está de acuerdo de desviar (\$0.35) por hora compensable para establecer un fondo de educación continua para proporcionar ayuda a trabajador Journey para asistir a clases y obtener las certificaciones requeridas bajo el artículo 12.1 (d). El fondo será administrado por el IUPAT Local 364.

ARTÍCULO 21 **FIDEICOMISOS**

- 21.1** Cada Empleador signatario de este Acuerdo tiene la obligación de presentar reportes a los Fideicomisos (vea el artículo 22) y remitir con contribuciones, si están vencidas a IUPAT Western Benefits, PO Box 58830, Tukwila, WA 98038 (de aquí en adelante llamado el punto de distribución central) o cualquier otro lugar que sea designado. El reporte y el pago deben tener un sello de la oficina de correos a más tardar el día 15 del mes siguiente del mes en que se trabajaron las horas. Si, en la opinión de un contador público, conforme a lo dispuesto en las Secciones 4 y 5 del presente Artículo, empleado por la Unión de cualquiera de los Fondos Fiduciarios, el Empleador no ha logrado mantener un registro preciso de reportes de tiempo, se presumirá que cada empleado que llevó a cabo cualquiera de los servicios en una semana trabajó 40 horas en la semana.
- 21.2** En caso de que un empleador no puede hacer ninguna de las contribuciones o las remesas que estipula el presente Contrato, tal Empleador estará obligado a pagar, además de la suma principal adeudada, cualquier daño liquidado e intereses por el monto especificado en lo respectivos acuerdos del Fondo Fiduciario y también será responsable de los honorarios del abogado y los costos de recolección. Si una demanda se inicia del evento se ha acordado que dicha demanda deberá ser presentada en un tribunal de jurisdicción competente (ya sea estatal o federal), ubicado en el condado de King, Washington.
- 21.3** Al aceptar este Acuerdo, el Empleador adopta y acepta quedar obligado por los términos de los Contratos de Fideicomiso que se establecen los Fondos contemplados en el presente artículo y se compromete a cumplir con todos los actos pasadas y futuros de los administradores de cada Fondo. El empleador no estará obligado por los términos de cualquier Contrato de Fideicomiso o las acciones de los administradores de cualquier fondo fiduciario a menos que el empleador tenga la obligación de hacer aportaciones a dicho Fondo en virtud del presente Contrato.
- 21.4** El Comité de Quejas, Fideicomisos, o de la Unión tendrá la autoridad de nombrar un contador público que tendrán derecho a entrar en los locales del empleador en horas razonables, durante las horas normales de trabajo y inspeccionar y copiar los registros comerciales y llevar a cabo otras tareas pertinentes a funcionar según lo ordene, el Comité de Quejas Fideicomisos o la Unión. Dichos registros requeridos por dicho agente para ejercer sus funciones serán proporcionadas por el Empleador.
- 21.5** Será el deber y el derecho de los Fideicomisarios de los Fideicomisos de auditar cada empleador en el presente acuerdo una vez cada tres (3) años. El costo neto de dicha auditoría será sufragado por los fideicomisos y la Unión.

- 21.6** Si una auditoría del empleador realiza bajo la autoridad concedida por el presente Acuerdo revela un pago menos de los salarios o beneficios (Salud y Bienestar Social, Pensiones, aprendizaje, etc.) el empleador debe pagar todos los costos de la auditoría y daños debidos, a menos que, de acuerdo con el pago de franjas que se revele por auditoría es menor del 2% del periodo que se audita.
- 21.7** El Consejo de Fiduciarios de cada uno de los Fideicomisos estará obligado a aceptar contribuciones de cualquier empleador que es parte del Acuerdo con la Unión. El término Empleador tal como se utiliza en esta sección incluye entidades gubernamentales y cuasi-gubernamentales.
- 21.8** Los empleadores que tienen acuerdos de trabajo con las Uniones afiliados la Unión de Pintores y Oficios Aliados podrán participar en los fideicomisos al adoptar el Acuerdo y Declaración de Fideicomiso y que se ajuste a las normas determinadas por los administradores de dicho Fideicomiso.
- 21.9** Elección y términos de Fideicomisos se hará de conformidad con el Acuerdo y la Declaración de los Fideicomisos, y las enmiendas a los Fideicomisos será tramitadas por la Junta de la Industria en lugar del consejo del área oeste.
- 21.10** Ningún Fondo Industrial será gastado por el NWCCA para cualquiera de los siguientes propósitos:
- a. Grupos de interés en apoyo de la legislación anti-laboral.
 - b. La subvención de la NWCCA o contratistas durante un período de huelga o cierre patronal autorizado.
 - c. Los pagos directo o indirectamente a alguna de las Uniones, representantes de toda la Unión, o representante de cualquier empleado que este empleado por cualquier persona obligada a realizar contribuciones en beneficio de cualquier empleador individual, como a la operación y mantenimiento de la NWCCA, siempre que ningún representante de la NWCCA y el propio NWCCA puede pagar las sumas que sean razonables y equitativas para los servicios reales prestados en relación con cualquier propósito autorizado.
 - d. Cualquier objeto que sea a contrario a la ley vigente.
- 21.11** Contabilidad de los gastos de Industria y Fondos de especificaciones estarán a disposición de la NWCCA, IUPAT Consejo de Distrito 5, y/o Las Uniones que lo soliciten.

ARTÍCULO 22 **FONDOS EN FIDEICOMISO NIVELES DE BENEFICIOS**

- 22.1** Fondos Fiduciarios establecidos hasta ahora en beneficio de los trabajadores continuarán en pleno vigor y efecto, sin embargo, que la Unión tendrá la opción de aplicar una parte de cualquier aumento salarial para mantener o aumentar el nivel de beneficios bajo cualquiera de Fondos Fideicomiso y la Unión tendrá discreción absoluta

con respecto a la asignación de cualquier aumento o aumentos que se acumule durante la vigencia de este Acuerdo.

22.2 PAGOS DEL FONDO FIDUCIARIOS - Todos los pagos de fondos se suman a los salarios y otros beneficios previstos en este Acuerdo. Cada Empleador acuerda pagar, en nombre de cada empleado (tanto sindicalizado como no sindicalizado) los siguientes beneficios complementarios por cada hora compensable, excepto los pagos de licencia por enfermedad realizados de conformidad con la Ley de Licencia por Enfermedad del Estado de Washington, recibidos por dicho empleado:

- a. A partir de Julio 01, 2022, cada Empleador deberá pagar al Painters Trust Health and Welfare, Dental, and Vision Plans ocho dólares y veintiséis centavos (\$8.26) por hora compensable.
- b. A partir de Julio 01, 2022, cada Empleador deberá pagar al Fideicomiso de Entrenamiento y Aprendizaje del Oeste de Washington para la Industria de la Pintura y Drywall sesenta y cinco (\$0.65), con cinco centavos (\$0.05) por hora siendo enviados al Conjunto Internacional del Fondo de Entrenamiento y Aprendizaje.
- c. A partir de Julio 01, 2022 cada Empleador deberá pagar cinco dólares (\$5.00) por hora compensable para cada empleado a Western Washington Painters Defined Contribution Pension Trust. La Administración y los Fideicomitentes del Plan de Pensiones del Oeste de Washington están autorizados a modificar el Plan para una contribución individual, como un plan 401 (a) o de autorizar un plan de sustitución.
- d. A partir de Julio 01, 2022, cada Empleador deberá pagar siete dólares y ochenta y dos centavos (\$7.82) por hora compensable por cada empleado a la Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines (IUPAT) Unión y el Fondo de Pensiones del Sector.
- e. A partir de Julio 01, 2022, cada Empleador deberá pagar cinco centavos (\$0.05) por hora compensable para cada empleado a la IUPAT Labor Management Cooperation Fund.

22.3 Los pagos a todos los Fideicomisos de Pensión a favor de todos los aprendices se iniciará con la primera hora de trabajo.

22.4 A partir de Julio 01, 2022, cada Empleador se compromete a pagar a más tardar el día quince (15) de cada mes treinta y siete centavos (\$0.37) por hora compensable de todos los empleados del NW Wall & Ceiling Industry Trust Fund.

22.5 A partir de Julio 01, 2022 todos los Empleadores signatarios al Acuerdo del Area del Oeste de Washington para la industria de acabo de Drywall con fecha de Julio 01, 2022, están de acuerdo con las cuotas administrativas, comúnmente conocida como cuota de retención en nómina adoptado por las Uniones Locales Zona del Oeste de Washington (tasas o retenciones de cuotas aprobadas por las Uniones como una deducción salarial). Los empleadores también están de acuerdo a la deducción de sesenta centavos (\$0.60) por hora compensable de los empleados a nivel Journey (todo trabajo no laboral federal del Davis Bacon) para el Programa de la Unión de Recuperamiento de Mercado.

Los Empleadores acuerdan además que en o antes del 15 de cada mes, en formularios uniformes de presentación de informes proporcionados por la agencia de distribución, para remitir las deducciones del 3.55% de los salarios brutos de todos los empleados (más todas y cada una de las cuotas, evaluaciones aprobadas por la Unión como una deducción salarial) a IUPAT Western Benefits, PO Box 58830, Tukwila, WA 98130

La obligación de los Empleadores se aplicará solamente a los empleados que voluntariamente han firmado una tarjeta válida de autorización de deducción de cuotas que deben suministrar a IUPAT Concilio del Distrito 5.

En o antes del 15 de cada mes, los Empleadores presentarán una lista de todos los empleados cubiertos por el Acuerdo, que no han firmado una tarjeta de autorización de deducción de cuotas, así como el número de horas trabajadas por cada empleado durante el mes anterior.

EJEMPLO DE TARJETA DE AUTORIZACIÓN

Yo por la presente autorizo y dirijo a mi empleador actual y a cualquier otro empleador para quien pudiera emplearme, (si tal empleador tiene un acuerdo laboral con IUPAT Concilio del Distrito 5) para deducir 3.55% del salario bruto (además de todas y cada una de las cuotas, retenciones o evaluaciones aprobadas por la Unión como una deducción salarial) de mi salario y rápidamente transmitir dicho dinero a IUPAT Concilio del Distrito 5. Esta autorización estará vigente por el término del acuerdo laboral actual o por un año, o lo que ocurra primero, y se renovará automáticamente por sí sola por periodos sucesivos de un año, a menos que se rescinda por notificación escrita entregada a IUPAT Concilio del Distrito 5 dentro del plazo de 60 días antes de la renovación automática de la autorización.

En el caso de que se necesiten más tarjetas de autorización llame al (206)-441-5554.

FECHA

FIRMA

ARTÍCULO 23 **IUPAT PENSIONES**

23.1 Comenzando con Julio 1, 2022, el Empleador se compromete a realizar pagos al Plan de Pensiones de la Unión IUPAT y de la Industria por cada empleado cubierto por este Acuerdo, de la siguiente manera:

- a. Por cada hora o parte de la misma para que un empleado reciba el pago, el Empleador aportará una contribución de siete dólares y ochenta y dos centavos (\$7.82) que se asignará al Plan de Pensiones de la Unión IUPAT y de la Industria.
- b. Para los fines de este Artículo, cada hora pagada, incluidas las horas atribuibles al tiempo de presentación y otras horas por las cuales el empleado recibe pago de conformidad con el Acuerdo, excepto los pagos de licencia por enfermedad realizados de conformidad con la Ley de Licencia por Enfermedad del Estado de Washington, se computarán como horas por las cuales se pagan contribuciones.
- c. Las contribuciones se pagarán en nombre de cualquier empleado empezando con el primer día de empleo en un trabajo clasificado cubierto por el este Acuerdo.

- d. Los pagos al Fondo de Pensiones deberá ser hecho a la Unión IUPAT y el Fondo de Pensiones del Sector, que se estableció bajo un Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, del 1 de abril de 1967. El Empleador se compromete a regirse por y para el mencionado Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, en su versión modificada de vez en cuando, como si se hubiera firmado.

23.2 El Empleador por este medio irrevocablemente designa como sus representantes al Consejo de Administración Consejo Directivo, como ahora están sirviendo o lo serán en el futuro, como Fideicomisarios del Empleador, junto con sus sucesores. El Empleador se compromete a estar obligado por todas las acciones tomadas por los administradores de conformidad con dicho Acuerdo y Declaración de Fideicomiso, en su versión modificada de vez en cuando.

23.3 Todas las contribuciones se efectuarán en las fechas y en la forma que los síndicos requieren, y los Síndicos podrá en cualquier momento realizar una auditoría de acuerdo con el Artículo V, Sección 6 de dicho Acuerdo y Declaración de Fideicomiso.

23.4 Si un Empleador falla en hacer contribuciones al Fondo de Pensiones dentro de los veinte (20) días después de la fecha requerida por los fideicomisarios, la Unión tendrá el derecho de tomar todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento del presente Acuerdo, cualquier otra disposición del mismo a contrario obstante lo anterior, y el Empleador será responsable de todos los costos de cobro de los pagos debidos, junto con los honorarios del abogado y las penalidades de los que pueda ser evaluado por los administradores. La responsabilidad de los empleadores para el pago de este artículo no estará sujeto a, o cubiertos por, cualquier queja o arbitraje o cualquier "no huelga" cláusula de que pueda ser otorgada o se establece en otra parte de este Acuerdo.

23.5 El Plan de Pensiones aprobado por Los Fideicomisos deberá ajustarse en todo momento con los requisitos de los Códigos de Impuestos Internos a fin de que el empleador en todo momento para tratar las contribuciones al IUPAT Unión y el Fondo de Pensiones del Sector como deducción de impuesto.

23.6 Las Partes de este Acuerdo por el presente eligen el "Anexo alternativo 2" del Plan de Rehabilitación de Pensiones de la Industria Internacional de Pintores y Oficios Afines y adoptan los siguientes aumentos requeridos a las contribuciones de fondos de pensión por hora del veinte por ciento (20%) un dólar y cuarenta y siete centavos (\$1.47) de la tasa base actual de siete dólares con veintitrés centavos (\$7.23):

a. A partir del 1 de julio de 2022, la tasa actual de siete dólares y veintitrés centavos (\$7.23) se incrementará en un ocho por ciento (8%) cincuenta y nueve centavos (\$0.59) por encima de la tasa de contribución por hora existente, lo que resultará en una nueva tasa de siete dólares con ochenta y dos centavos (\$7.82).

b. A partir del 1 de julio de 2023, la tasa actual de siete dólares y ochenta y dos centavos (\$7.82) se incrementará en un seis por ciento (6%) cuarenta y cuatro centavos (\$0.44) por encima de la tasa de contribución por hora existente, lo que resultará en una nueva tasa de ocho dólares y veintiséis centavos (\$8.26).

c. A partir del 1 de julio de 2024, la tasa actual de ocho dólares y veintiséis centavos (\$8.26) se incrementará en un seis por ciento (6%) cuarenta y cuatro centavos (\$0.44) por encima de la tasa de contribución por hora existente, lo que resultará en una nueva tasa de ocho dólares con setenta centavos (\$8.70).

d. Al finalizar el Plan de Rehabilitación de Financiamiento, se eliminará este lenguaje.

ARTÍCULO 24 **SEPARABILIDAD**

- 24.1** En caso de cualquier parte o cualquier otra disposición contenida en este documento se rindió o declarada inválida por cualquier legislación existente o promulgado posteriormente, o por una decisión de un organismo o de un tribunal de jurisdicción competente, tal nulidad no invalidará las partes restantes de los mismos; siempre y cuando, en dicha invalidación las partes aquí firmantes acuerdan reunirse de inmediato a renegociar aquellas partes de las disposiciones afectadas. Si no hay acuerdo dentro de los sesenta (60) días después de que las negociaciones se solicitan, el empleador o la Unión tendrán el derecho de tomar acción económica. Las partes o disposiciones restantes permanecerán en pleno vigor y efecto.
- 24.2** El presente Acuerdo no pretende y no será interpretado para permitir actos que violen cualquier ley federal o estatal. El presente Acuerdo no pretende ni debe ser interpretado como la creación, el reconocimiento o la imposición, en la Unión o el Empleador cualquier derecho de ley común.
- 24.3** Cualquier cambio en este Acuerdo, o de enmiendas antes de su fecha de vencimiento debe ser aprobada por una mayoría, respectivamente, de las Uniones, y los capítulos antes de entrar en vigencia, y si lo aprueba, será observado por y serán vinculantes por todas las partes del presente Acuerdo.
- 24.4** El presente Acuerdo (incluyendo adiciones) se podrá ejecutar en múltiples contrapartes, todas las contrapartes constituirán, en conjunto, uno y el mismo instrumento como si todos los signatarios figuran en el original.
- 24.5** TRABAJO DE AVISO: El Empleador notificará al IUPAT Consejo de Distrito 5 de oficinas de cada puesto de trabajo que el empleador ha realizado o ha sido contratada para llevar a cabo.

ARTÍCULO 25 **RENUNCIA DE LICENCIAS POR ENFERMEDAD EN SEATTLE**

- 25.1** Las partes en el acuerdo del Area del Oeste de Washington para la industria de Drywall renuncian expresamente a las disposiciones de la Ciudad de Seattle Ordenanza 123698 y la Ciudad de Tacoma Ordenanza 28275, que requieren permisos remunerados por enfermedad y cualquier otra ordenanza similar adoptada por una jurisdicción.

ARTÍCULO 26
DURACIÓN DEL CONTRATO

26.1 El presente Acuerdo permanecerá en pleno vigor y efecto a partir del 1 de Julio 2022 al 30 de Junio del 2025, y automáticamente se renueva de año en año a partir de entonces a menos que los empleadores o la Unión dar aviso por escrito de su intención de modificar los términos de este Acuerdo o dar por terminado este Acuerdo al menos sesenta (60) días, pero no más de noventa días (90) antes del 30 de Junio del 2025, o según sea el caso, de una fecha de aniversario subsiguiente. La Unión o los empleadores, siempre que dicha parte haya notificado su intención de modificar el presente Acuerdo, podrán denunciar el presente Acuerdo mediante notificando por escrito en cualquier momento después del 30 Junio del 2025.

EN FE DE LO CUAL este Acuerdo ha sido ejecutado por las partes y ratificado y aceptado como lo indican sus firmas a continuación:

FECHA Y FIRMA ESTE DÍA _____ de _____ del 2022.

**NORTHWEST WALL AND CEILING
CONTRACTORS ASSOCIATION, INC.:**

IUPAT DISTRICT COUNCIL 5:

Rick Miller
Director Ejecutivo

Todd Springer
Gerente de Negocios

Evelyn Anderson
Representante de Negocios/ Negociadora de Unión

opeiu#8/afl-cio

ANEXO "A"
RESIDENCIAL

Se acuerda por las partes aquí firmantes que el presente Memorandum de Entendimiento es un Acuerdo sobre el Area del Oeste Washington para la industria de acabado de Drywall.

El objetivo es recuperar el trabajo realizado en el sector de la vivienda.

Definición de la industria de la vivienda:

Cualquier proyecto residencial, único o multi-familiar, que está construido con estructura de madera.

Tasa salarial:

07/01/2022- \$36.36 por hora, o pago de incentivo, lo que sea mayor.

07/01/2023 - \$36.36 por hora, o pago de incentivo, lo que sea mayor.

07/01/2024 - \$36.36 por hora, o pago de incentivo, lo que sea mayor.

Pago de Incentivo:

07/01/2022- mínimo de \$ 0.30 por pie cuadrado de GWB tapeado y terminado, listo para textura.

07/01/2023 - mínimo de \$ 0.30 por pie cuadrado de GWB tapeado y terminado, listo para textura.

07/01/2024 - mínimo de \$ 0.30 por pie cuadrado de GWB tapeado y terminado, listo para textura.

Se entiende que la tasa mínima es de una construcción simple con 8' techos altos. Tarifa para otras condiciones pueden ser negociados con el obrero.

**NORTHWEST WALL AND CEILING
CONTRACTORS ASSOCIATION, INC.:**

IUPAT DISTRICT COUNCIL 5:

Rick Miller
Director Ejecutivo

Evelyn Anderson
Representante de Negocios / Negociadora de Unión

opeiu#8/afl-cio

ANEXO "B"
PRE-APRENDICES

Se acuerda por las partes aquí firmantes que el presente Memorandum de Entendimiento es un Acuerdo sobre el Area Western Washington para la industria de acabado de Drywall.

SECCIÓN 1: Para ayudar al reclutamiento y la mejora de calidad de los trabajadores que entran en el programa de Aprendizaje a lo expuesto. El Programa de Pre-aprendices se establecerá como parte de este Acuerdo. Cuando así lo disponga, deberá operar bajo las siguientes reglas:

SECCIÓN 2: Pre-aprendices deberán estar registrados ante el Consejo de Distrito 5 de Aprendizaje Mixto y el Comité de Capacitación.

SECCIÓN 3: Un empleador debe cumplir con la proporción de contratación establecida en el programa de aprendizaje de paneles de yeso del oeste de Washington, siempre que haya aprendices disponibles.

SECCIÓN 4: Un Programa de Acción Afirmativa para aumentar el reclutamiento, la formación y el empleo de las minorías y las mujeres deberán ser establecidos. Administración se llevará a cabo por el aprendizaje conjunto y de los Comités de Formación.

SECCIÓN 5: El incumplimiento por el empleador a respetar estas normas será causa para la Unión y el Aprendizaje Mixto y el Comité de Capacitación para negar el derecho de los empleadores a contratar a tales pre-aprendices. En el caso de que el empleador haya violado las reglas anteriores, también estarán obligados a pagar los salarios a nivel Journey y flecos en todas las horas trabajadas por dicho empleado.

SECCIÓN 6: Pre-aprendices se iniciará el primer nivel del 50% del salario a nivel Journey con Beneficios de Salud y Bienestar pagados solamente.

SECCIÓN 7: No habrá permisos de estudiante.

SECCIÓN 8: Ningún preaprendiz puede ser empleado por más de 90 días calendario antes de ser contratado como aprendiz de acabado de paneles de yeso/afilado de First Bracket y debe ser aprobado por el programa de aprendizaje. El Empleador se comunicará con el Programa de Aprendizaje, y este período se extenderá durante los períodos en los que no haya vacantes en el programa de Aprendizaje.

**NORTHWEST WALL AND CEILING
CONTRACTORS ASSOCIATION, INC.:**

IUPAT DISTRICT COUNCIL 5:

Rick Miller
Director Ejecutivo

Evelyn Anderson
Representante de Negocios / Negociador de Unión

opeiu#8/afl-cio

Lista de Herramientas Necesarias para el acabado de Drywall (Teipero)

Por el Acuerdo, los siguientes elementos son necesarios antes de comenzar el trabajo.

1" cuchillo	
2" cuchillo	
3" cuchillo	
4" cuchillo	
6" cuchillo	
10" cuchillo *	
12" cuchillo *	
Batidor manual	
Cacerola	
Cepillo de cubeta	
Lija de Palo	
Tijeras para metal	
2 cubetas	
Cuchillo	
Expediente	
Lija de Mano	
Tape de papel	
Martillo	
Destornillador	
Pantalones blancos u overoles blancos	
La tarjeta de CPR Primeros Auxilios	

* Se puede sustituir con el halcón y paleta

Por favor, lea el Acuerdo de Negociación Colectiva y literatura asociado antes de comenzar el trabajo.

Los empleados no están obligados a proporcionar herramientas de energía o automáticas.

Debido a las regulaciones federales su Empleador requiere dos formas de identificación, tales como, pero no exclusiva, a una licencia de conducir y la tarjeta de seguro social. Para obtener una lista completa de opciones, por favor pregunte en su local.

PÁGINA DE FIRMAS

**2022 - 2025
Acuerdo del Area
Del Oeste de Washington
Para la Industrial De Terminado de Drywall
entre
La Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines Concilio del Distrito 5
y
el Empleador Signatario**

EMPLEADOR:

Nombre de la Empresa: _____

Por: _____
(Firma) (Nombre)

Título: _____ Fecha: _____

Dirección: _____
Ciudad Estado Código Postal

Teléfono: _____ Fax: _____

E-mail: _____

Numero de Registración de Contratista de Estado WA _____

Federal Tax ID #: _____

UNION:

IUPAT CONCILIO DEL DISTRITO 5

Por: _____
(Firma) (Nombre)

Título: _____ Fecha: _____

opeiu#8/afl-cio