

**ACUERDO PRINCIPAL DE  
DRYWALL/LATHING  
PARA EL NORTE DE CALIFORNIA**

**Entre**

**WALL AND  
CEILING ALLIANCE**

**y**

**CARPENTERS 46 NORTHERN  
CALIFORNIA COUNTIES  
CONFERENCE BOARD**

**del**

**UNITED BROTHERHOOD  
OF CARPENTERS AND JOINERS  
OF AMERICA**

**1° de Julio de 2014  
hasta el 31 de Julio de 2019**

Este Acuerdo ha sido traducido del inglés al español solamente para la conveniencia de los miembros que hablan español. Cualquier interpretación de las condiciones de éste se basará solamente en la versión del Acuerdo que está en inglés.

This Agreement has been translated from English to Spanish only for the convenience of the members that speak Spanish. Any interpretation of these provisions will be based solely upon the English version of the Agreement.

# 2014-2019 ACUERDO PRINCIPAL DE DRYWALL/ LATHING PARA EL NORTE DE CALIFORNIA

## ÍNDICE

	<b>ARTÍCULO</b>	<b>PÁGINA</b>
ACUERDOS EXISTENTES Y OTROS . . . . .	11	36
ADENDA DE LISTONERÍA CLAVADA . . . . .	36	72
ÁREA DE COBERTURA . . . . .	1	2
AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO . . . . .	17	44
CANTIDADES SALARIALES Y BENEFICIOS LABORALES . . . . .	33	66
CANTIDADES SALARIALES Y BENEFICIOS LABORALES PARA APRENDICES DE DRYWALL/LATHING . . . . .	34	70
CLÁUSULA DE CONSERVACIÓN GENERAL . . . . .	20	49
COMITÉ DE PRESERVACIÓN DEL TRABAJO . . . . .	37	73
CONDICIONES GENERALES . . . . .	8	25
CONTRATACIÓN . . . . .	5	18
DESPLAZAMIENTO Y SUBSISTENCIA . . . . .	30	61
DÍA DE TRABAJO . . . . .	21	50
DÍAS FESTIVOS . . . . .	23	53
DISPUTAS JURISDICCIONALES . . . . .	7	25
EMPLEADOS MINUSVÁLIDOS . . . . .	31	64
ESCALA PARA EL TRABAJO POR PIEZA . . . . .	35	71
ESTACIONAMIENTO . . . . .	28	59
ESTÁNDARES DEL INCENTIVO DEL TRABAJO POR PIEZA . . . . .	18	47
FONDO DE FIDEICOMISO DE INFORMACIÓN PARA DRYWALL . . . . .	19	48
FONDOS DE FIDEICOMISO . . . . .	15	41
HERRAMIENTAS Y EQUIPO . . . . .	29	60
HORAS EXTRAS . . . . .	24	54
LÍDERES SINDICALES . . . . .	10	35
PAGOS DE SALARIOS . . . . .	27	58
PAGO POR TERMINACIÓN Y DESPIDO . . . . .	26	57
PAROS LABORALES Y CIERRES . . . . .	6	23
PROCEDIMIENTOS DE AGRAVIO . . . . .	9	30
PROGRAMA DE APRENDIZAJE DE DRYWALL Y LATHING . . . . .	13	39
RECONOCIMIENTO . . . . .	3	11
REDUCCIÓN DE HORAS . . . . .	14	40
REGISTRO DE TRABAJO . . . . .	12	37
SEGURIDAD SINDICAL . . . . .	4	17
SEMANA DE TRABAJO . . . . .	22	47
STOCKING, SCRAPPING Y LIMPIEZA . . . . .	32	64
SUBCONTRATACIÓN . . . . .	2	7
TÉRMINO DEL ACUERDO . . . . .	38	73
TIEMPO POR REPORTARSE . . . . .	26	57
TRABAJO CUBIERTO . . . . .	1	2
TRABAJO POR TURNOS . . . . .	25	55
WESTERN STATES DRYWALL/LATHING INDUSTRY LABOR-MANAGEMENT COOPERATION COMMITTEE, INC. . . . .	16	43



**2014-2019**

**ACUERDO PRINCIPAL DE DRYWALL/LATHING  
PARA EL NORTE DE CALIFORNIA**

Este Acuerdo, entró en vigencia este 1<sup>er</sup>. día de julio de 2014, por y entre WALL AND CEILING ALLIANCE (WACA) y sus respectivos miembros, aquí referidos colectivamente como WACA, y el CARPENTERS 46 NORTHERN CALIFORNIA COUNTIES CONFERENCE BOARD de parte del Northern California Carpenters Regional Council (NCCRC) y sus Locales Sindicales afiliados que tienen jurisdicción en los 46 Condados del Norte de California, de aquí en adelante referido como el Sindicato. Este Acuerdo enmienda, modifica, suplementa, cambia, extiende y reanuda los Acuerdos con fecha del 1° de agosto de 1974, 1° de agosto de 1977, 1° de agosto de 1980, 1° de agosto de 1983, 1° de agosto de 1986, 1° de agosto de 1988, 1° de agosto de 1992, 1° de agosto de 1996, 1° de agosto de 1999, 1° de diciembre de 2003, 1° de agosto de 2007, 1° de julio de 2011 y está vigente desde el 1° de julio de 2014.

Este Acuerdo representa un comienzo nuevo de cooperación entre los empleadores signatarios y el Sindicato en un esfuerzo mutuo de retener y recobrar las mayores partes de trabajo dentro del área geográfica para la construcción sindical. Los empleadores y el Sindicato trabajarán unidos para reclutar, entrenar y retener a personas del oficio de alta calidad para poder proveer un trabajo superior en el mercado. El triunfo del Acuerdo será juzgado en la habilidad exitosa de los contratistas sindicales de obtener contratos donde se emplearán trabajadores sindicales.

**DE ACUERDO**

MIENTRAS QUE, los Contratistas desempeñen trabajo de construcción en el área de Drywall y Lathing en el Estado de California; y

MIENTRAS QUE, el Wood, Wire y Metal Lathers International Union se haya afiliado con la United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, facilitando así a la industria de Drywall y Lathing con mecánicos capacitados en el oficio de Lathing lo mismo que en el de Drywall; y

MIENTRAS QUE, la negociación colectiva de Multi-empleadores a través de la industria sea la práctica y el procedimiento establecido y deseado en el trabajo de la construcción; y

MIENTRAS QUE, WACA sea el representante establecido y reconocido de una mayoría de Contratistas de Drywall y Lathing en el Norte de California y de hecho históricamente haya representado y represente a la industria en esta capacidad; y

MIENTRAS QUE, el Sindicato haya sido y siga siendo el representante de negociación colectiva establecido de los trabajadores empleados por los miembros de WACA en dicha industria, y

MIENTRAS QUE, sea el deseo de las partes establecer cantidades de pagos uniformes, horas de empleo y condiciones de trabajos para las personas empleadas por los Contratistas para desempeñar el trabajo cubierto por este Acuerdo; y

MIENTRAS QUE, sea el deseo de las partes proveer, establecer y poner en práctica métodos efectivos para la resolución de malos entendidos, disputas y agravios entre las partes de este con el fin de que los Contratistas tengan la seguridad de la operación continua y que los empleados y las personas empleadas para desempeñar trabajo cubierto por este Acuerdo tengan la seguridad de empleo continuo; y que se mantenga la paz industrial y que el negocio de la industria aumente eficientemente; AHORA, POR CONSIGUIENTE, en consideración de las localidades y de las cláusulas y acuerdos respectivos de las partes de este, de las cuales cada una debe ser independiente, es aquí acordado:

## **ARTÍCULO 1 TRABAJO Y ÁREA DE COBERTURA**

### **(1) Trabajo Cubierto**

El trabajo cubierto por este Acuerdo debe incluir pero no estar limitado a la siguiente descripción de trabajo en el lugar de empleo de construcción:

A. El instalar, cargar, transportar, manejar, almacenar (stocking) y recoger residuos (scrapping) de todos los materiales y partes componentes de todos los tipos de techo sin tener en cuenta su material o composición o método o manera de instalar, fijar o conectar, incluyendo, pero no limitado a todos los ganchos (hangers), vigas (carrying channels), alineamientos cruzados (cross furring), ángulos de hierro fijador

(stiffeners), conectadores (braces), todas las barras sin tener en cuenta el material o el método de fijación, todo el sistema de calefacción para yeso de techo (gypsum wallboard ceiling heat panels) integrado, todos los paneles de calefacción (radiant heat ceiling backing), todas las “T”s principales (main tees), todas las “T”s de cruzado (cross tees), todos los “splines”, todos los ángulos o moldeados de pared y techo (wall and ceiling angles or moldings), todas las piezas de soporte (backing board) y materiales de terminado de techo (finish ceiling materials), sin tener en cuenta el método o la manera de instalación.

B. Todo el trabajo en conexión con la instalación, erección, y/o aplicación, carga, transporte, manejo, almacenamiento (stocking) y recogimiento de residuos (scrapping), de todos los materiales y partes componentes de paredes y particiones sin tener en cuenta la composición de su material o el método o manera de instalación, fijación o conexión, incluyendo, pero no limitado a todos los pisos y vigas de techo (ceiling runners), “studs”, ángulos de techo fijadores (stiffeners), reforzamiento cruzado (cross bracings), canales resistentes bloqueadores de fuego (fire blocking resilient channels), canales de alineado (furring channels), puertas y ventanas, incluyendo marcos, molduras de encasillar (casing molding), artículos de zoclo en acabado (base accessory trim items), materiales para muros de mampostería en yeso (gypsum drywall materials), sistemas laminados de yeso (laminated gypsum systems), pieza de soporte para todos los sistemas (backing board for all systems), incluyendo pero no limitado a una capa delgada y otros sistemas de terminado, bases plásticas y/o terminados de pintura, tabla terminada (finish board), hacer las vigas y columnas resistentes al fuego, hacer resistente al fuego los conductos (fireproofing of chase), materiales de “insolation” de sonido y termales (sound and thermal insulation materials), fijación de los artefactos incluyendo todo el trabajo de trazado (layout), preparación de todas las aberturas para luz, conductos de aire u otros propósitos, y todo otro trabajo necesario o relacionado en conexión con este.

C. No debe ponerse ningún límite en el trabajo cubierto por este Acuerdo por razones de superficie o textura o el propósito por el cual los materiales aquí descritos se usan, designan o escogen.

D. Es además específicamente entendido que la instalación, enganche y conexión de todos los tipos de hierro liviano (light iron) y “studs” de metal y todos los tipos de alineamiento de hierro liviano (light iron furring) levantados para recibir los materiales especificados en este artículo, incluyendo pero no limitado a muros de yeso (gypsum wallboard), paredes, particiones, sistema de calefacción para yeso de techo (gypsum wallboard ceiling heat panels, backing boards), material plástico o acústico o cualquier material adjunto a la construcción de hierro liviano (light iron) descrita anteriormente específicamente se incluye en el trabajo cubierto por este Acuerdo.

E. (1) La instalación, erección y construcción debe incluir el trabajo de fabricación de todos los materiales que recibirán un terminado de yeso, incluyendo polietileno (polystyrene) o materiales sustitutos, ya sean fijados con adhesivos o cualquier otro método, en conexión con “EIFS” o paredes interiores o exteriores similares o sistemas de techo, para que también incluyan la terminación de toda la construcción de hierro liviano (light iron), alineamiento (furring), construcción y erección de soportes (brackets), ganchos (clips & hangers), listones de metal (metal lath), fierros y ángulos de esquina (corner beads & arches) erguidas para el propósito de sostener revoque de yeso, cemento (gypsum plaster, cement plaster) u otras bases de revoque. Este Acuerdo también debe cubrir todo trabajo de terminado para pared interior y/o exterior, incluyendo EIFS y otro tipo de terminado mojado, tal trabajo debe ser desempeñado bajo los términos de este Acuerdo por journeyman o aprendices Drywallers o Lathers.

(2) Todas las vigas (carrying bars y purlins), y alineamiento (furring), sin tener en cuenta el tamaño, hierro liviano (light iron) y alineamiento de metal (metal furring) de todas las descripciones como podrían ser varillas (rods), planas de hierro (channel flat iron) y otros sistemas de hierro para que reciban listones de metal (metal lath) o listones de roca (rock lath) y otras bases de revoque que necesitan recibir revoque en uno o ambos lados, para que incluyan cualquier y todos los accesorios de revoque.

(3) El clavar, amarrar, cortar, soldar y fijar, sin tener en cuenta el método de lo anterior y el lath de alambre y metálico de todas las descripciones en conexión con esto.



- (4) El colocar, manejar, mover y erguir todo el material que está en la descripción de trabajo establecida en esta sección desde el lugar de entrega del trabajo hasta el punto donde debe desempeñarse el trabajo. El erguir y mover de todos los andamios y el mover y manejar todos los materiales que deben ser usados en la erección de los andamios que no sean andamios patentados.
  - (5) El erguir y remover todos los andamios y/u otro trabajo de contención relacionado, realizado en asociación con el removimiento de asbestos u otros materiales peligrosos.
  - (6) Toda la instalación y construcción para que incluya Barrera Resistente al Agua (WRB) incluyendo papel de construcción, membranas líquidas aplicadas, membranas flexibles de tapajuntas (flashing), selladores (sealants), o cualquier tecnología sucesora para lograr una membrana resistente al agua bajo el yeso, One-Coat, Continuous Insulation, EIFs, etc.
- F. (1) Todas las operaciones de trabajo después del descargue inicial del material de terminado para el muro de drywall en el lugar de trabajo, incluyendo la distribución al punto de aplicación.
- (2) Trabajo o servicios relacionados con la preparación, colocación de material (spotting), juntado de pared (pointing), detallado, postura de cinta (taping), postura del metal conector que aísla la humedad (flushing), lijado y terminado del interior y/o exterior del muro de mampostería de yeso (gypsum drywall), pared delgada, y superficies de concreto, acero, madera y yeso.
  - (3) Trabajo o servicios relacionados con la aplicación de todo material de terminado o metal conector que aísla la humedad (flushing) sin tener en cuenta el método de aplicación o tipo de superficie en que los materiales son aplicados, incluyendo, pero no limitado a, materiales de textura y material simulado de acústica (simulated acoustic) de todos los tipos y la aplicación de materiales de soporte de techo con radiación (radiant heat fill) y acero a prueba de fuego.
  - (4) Trabajo o servicios relacionados a la instalación de coberturas de protección y cobertura (masking) previo a la aplicación de los materiales de terminado.

- (5) La operación y el cuidado de todas las herramientas de la postura de la cinta (taping) y equipo de textura usados en el terminado y en la textura del muro de drywall y otras superficies, incluyendo brochas, rodillos, equipo rociador de textura, herramientas misceláneas operadas a mano y de energía, y la operación y mantenimiento de compresores requeridos en el terminado y textura de tales superficies.

El Sindicato entiende y reconoce que WACA y sus miembros son signatarios a un acuerdo de negociación colectiva con los Pintores y/o Yeseros que cubre el trabajo de terminado de paredes (dry finishing/wet finish) Las partes acuerdan que el Artículo I (F) debe aplicar sólo a aquellos empleadores signatarios los cuales no son signatarios a un acuerdo de negociación colectiva con los Pintores y/o Yeseros que cubre el trabajo de terminado de paredes (drywall finishing/wet finish) según se describe en el Artículo I (F) del Acuerdo y que eligen asignar ese trabajo a los Pintores y/o Yeseros. El Sindicato acuerda no invocar o hacer cumplir el Artículo I (F) o crear cualquier disputa jurisdiccional referente al trabajo descrito en esa sección en contra de cualquier empleador signatario que también es signatario a un acuerdo con los Pintores y/o Yesero que cubre el trabajo de terminado de paredes (dry finishing/wet finishing) y que elige asignar ese trabajo a los Pintores y/o Yeseros, mientras que tal contrato esté en vigencia.

G. Todo trabajo de carpintería en conexión con demostraciones, convenciones, ferias comerciales y exhibiciones.

H. Las condiciones de este Artículo no deben aplicarse de ninguna manera para que sean inconsistentes con cualquier condición aplicable a los siguientes Acuerdos:

- (1) El Acuerdo Principal de Carpinteros de los 46 Condados del Norte de California;
- (2) El Acuerdo Principal de Carpinteros del Sur de California

I. En el caso de que un empleador individual, que sea parte de este Acuerdo, desempeñe trabajo como un contratista general, promotor inmobiliario, o que haga cualquier trabajo relacionado a la carpintería según es

especificado en los acuerdos principales de carpinteros de las áreas locales, éste deberá hacerlo bajo los términos y condiciones del que sea entonces el acuerdo principal de carpinteros actual en tales áreas.

## (2) Área de Cobertura

- A. El área cubierta por este Acuerdo debe ser el Norte de California, consistiendo de cuarenta y seis (46) condados localizados sobre el límite del norte del Condado de San Luis Obispo, el límite del norte del Condado de Kern, y el límite del oeste de los Condados de Inyo y Mono, las cuales incluye: Alameda, Alpine, Amador, Butte, Calaveras, Colusa, Contra Costa, Del Norte, El Dorado, Fresno, Glenn, Humboldt, Kings, Lake, Lassen, Madera, Marin, Mariposa, Mendocino, Merced, Modoc, Monterey, Napa, Nevada, Placer, Plumas, Sacramento, San Benito, San Francisco, San Joaquin, San Mateo, Santa Clara, Santa Cruz, Shasta, Sierra, Siskiyou, Sonoma, Solano, Stanislaus, Sutter, Tehama, Trinity, Tulare, Tuolumne, Yolo y Yuba.
- B. Todo el trabajo desempeñado por alguien signatario a este Acuerdo el cual se hace en los Doce Condados del Sur de California debe ser desempeñado bajo todos los salarios, beneficios laborales y todos los otros términos y condiciones del Acuerdo Principal de Drywall/Lathing del Sur de California para el trabajo desempeñado en cada una de tales áreas.

## **ARTÍCULO 2 SUBCONTRATACIÓN**

(1) El propósito de este Artículo 2 es preservar y proteger las oportunidades laborales que estarán disponibles para los empleados cubiertos por este Acuerdo en el sitio de trabajo o planta de trabajo.

(2) Los términos y las condiciones de este Acuerdo, siempre y cuando afecten al empleador y al empleador individual, se aplicarán por igual a cualquier subcontratista de cualquier nivel bajo control de, o trabajando bajo contrato oral o escrito con tal empleador individual en cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo a ser realizado en el sitio de trabajo o planta (yard) de trabajo y tal subcontratista con respecto a tal trabajo será considerado como un empleador individual cubierto por este Acuerdo.

(3) Si un empleador individual necesita subcontratar trabajo como el que aquí se define, el trabajo será subcontratado a un subcontratista signatario al Acuerdo apropiado con el Sindicato. Tal subcontrato debe afirmar que ese subcontratista es o está de acuerdo en volverse signatario de un Acuerdo apropiado con el Sindicato y que cumplirá con todos los términos y las cláusulas de tal Acuerdo incluyendo los pagos de salarios, aportes al Fondo de Fideicomiso y pagos de los beneficios laborales. Una copia del subcontrato y de la firma se le debe proveer al Sindicato al solicitarlo.

(4) El término “subcontratista” significa cualquier persona, corporación u otra entidad, diferente a un empleado cubierto por este Acuerdo, que acuerda oralmente o por escrito realizar para, o en nombre del empleador individual, cualquier parte o porción de trabajo cubierto por este Acuerdo. El subcontratista debe tener su licencia como es requerido por la Ley de Licencias para Contratistas del Estado de California.

(5) El empleador individual dará aviso por escrito al NCCRC, según sea el caso, de cualquier subcontrato relativo al desempeño de trabajo cubierto por este Acuerdo dentro de cinco (5) días después de introducir tal subcontrato y/o antes de dar comienzo al trabajo por parte del subcontratista, a menos que tal aviso sea frustrado por condiciones de emergencia y especificará el nombre y la dirección del subcontratista.

5a. Si a partir de ese momento el subcontratista incumple con el pago de cualquiera de los salarios, contribuciones al Fondo de Fideicomiso o pagos de los beneficios laborales, entonces el NCCRC, el Local del Sindicato o la oficina del Fondo de Fideicomiso darán pronto aviso del incumplimiento, confirmado por escrito, al empleador individual y al subcontratista. El aviso especificará el nombre y las cantidades adeudadas, en caso de conocerse.

5b. Tal notificación por parte del NCCRC, el Local Sindical o la oficina del Fondo de Fideicomiso será entregada dentro de veinte (20) días a partir de la publicación de la lista de Incumplimiento suministrada por los Fondos de Fideicomisos o en caso que no se paguen salarios dentro de cinco (5) días a partir del día de pago aplicable. Si se da tal aviso, el empleador individual deberá pagar y satisfacer sólo la cantidad del incumplimiento por parte de tal subcontratista dentro de noventa (90) días previos al recibo de ese aviso del Sindicato y tal empleador individual puede retener la

cantidad correspondiente al incumplimiento de las sumas adeudadas por parte del empleador individual a tal subcontratista.

5c. No obstante las cláusulas establecidas anteriormente, si se encuentra al subcontratista en violación de las cláusulas de contratación de este Acuerdo, conforme a la cláusula del Artículo 9 (Procedimiento de Agravio) y el Sindicato no logra recolectar los perjuicios declarados en deuda por tal violación, el empleador individual deberá entonces ser responsable por los pagos de tales perjuicios. El total de esta responsabilidad, como se aplicaría al empleador individual, no será mayor a cinco (5) días de violación o el total de la retención del subcontratista por parte del empleador individual, la cantidad que sea mayor.

(6) Si el empleador individual no da aviso por escrito como es requerido en esta Sección 2, él o ella deberá, hasta se reciba notificación, asumir la responsabilidad por cualquier violación de los términos y condiciones de este Acuerdo en ese sitio de trabajo o planta (yard) de trabajo particular, como sea determinada por el Artículo 9 (Procedimiento de Agravio). Si el subcontratista es signatario o de otra manera está ligado a un Acuerdo con el Sindicato, el empleador individual será responsable sólo por incumplimientos tal y como son establecidos en la sub-sección 5a de este Artículo 2 para trabajo en ese sitio de trabajo o planta (yard) de trabajo. Si el subcontratista no está en cumplimiento de este Acuerdo entonces el empleador individual será responsable por cualquier violación de este Acuerdo en ese sitio de trabajo o planta (yard) de trabajo.

(7) Si el Sindicato o el NCCRC solicitan por escrito el ejercicio de este Artículo, el empleador individual requerirá que cualquier subcontratista del empleador individual especificado en la solicitud, entregue, si aún no lo ha hecho, una garantía en una cantidad que no exceda \$75,000.00 para cubrir pagos de salarios, contribuciones al Fondo de Fideicomiso y pagos de beneficios laborales especificados en este Acuerdo. El incumplimiento del empleador individual con esta sección dentro de dos (2) días después de solicitarse hará responsable al empleador individual de los delitos del subcontratista que ocurran en el trabajo específico del empleador individual. (La cantidad de las garantías especificadas en esta sub-sección no afecta de ninguna manera las cantidades especificadas para propósitos de obligaciones en otra parte de este Acuerdo).

(8) El empleador individual tiene la obligación primaria de la ejecución de todas las condiciones de este Acuerdo. Esta obligación no puede ser mitigada, evadida o disminuida al subcontratar. Si el empleador individual elige subcontratar, el empleador individual continuará con tal obligación primaria. Dicha obligación primaria será considerada evidencia definitiva del estatus mayoritario del Sindicato para el propósito de establecer la obligación del empleador individual de llegar a un convenio de forma colectiva conforme a la Sección 8 (A) (5) del Acta de Relaciones Laborales Nacionales como sea modificada con el Sindicato bajo expiración de este Acuerdo sin ningún otro estatuto, regla, regulación o ley.

(9) Las cláusulas de este Artículo pueden hacerse cumplir sólo a través de las cláusulas de agravio y arbitraje de este Acuerdo.

(10) Es la intención de las partes hacer cumplir las cláusulas de esta sección sólo hasta el punto permitido por la ley.

(11) No obstante cualquier cláusula(s) de este Acuerdo o cualquier Acuerdo del Memorando para lo contrario, las cláusulas de esta sección no deberán hacerse cumplir por medio de acción de huelga o cualquier otra forma de paro de trabajo o interferencia de trabajo; siempre y cuando, no obstante, que los derechos proporcionados en el Artículo 9 (Procedimiento de Agravio) de este Acuerdo sean retenidos para hacer cumplir las obligaciones primarias de cualquier empleador individual.

(12) Pago en dinero o por cheques segundos o múltiples o combinación de ellos y el pago de cantidades privilegiadas excesivas, tiempo de viaje excesivo, o bonos deberán ser evidencias prima facie de un intento de violar las cláusulas de este Artículo 9. Lo anterior no se aplicará a un bono anual pagado a los supervisores.

(13) Ningún subcontratista estará en cumplimiento con esta Sección si el efecto de tal subcontrato es disminuir, eliminar o desacreditar el pago de salarios y beneficios laborales a empleados cubiertos por este Acuerdo.

(14) Las condiciones de este Acuerdo prohíben específicamente el uso de intermediarios laborales o contratistas laborales los cuales, ya sea actuando como subcontratista, provea trabajadores para realizar trabajo cubierto por este Acuerdo, o actuando como intermediarios laborales tramiten para que los trabajadores sean colocados en la nómina de pago de cualquier contratista. Un intermediario laboral es

cualquier persona, firma o corporación que contrata o tramita para que los empleados sean contratados, pero no provee, ni es responsable por el pago de materiales usados en el trabajo.

(15) A pesar de cualquier condición de este Artículo, el contratista puede subcontratar el almacenamiento y recogimiento de residuos (stocking y scrapping) a cualquier contratista signatario de este Acuerdo. Cuando el almacenamiento (stocking) es realizado por el vendedor de materiales, ya sea un fabricante/distribuidor o vendedor, y si el precio descrito en la factura incluye una cantidad para almacenamiento (stocking) o si está listado separadamente, el empleador signatario a este Acuerdo no debe tenerse como responsable por la afiliación laboral de la entidad de almacenamiento (stocking.)

### **ARTÍCULO 3 RECONOCIMIENTO**

(1) Los Contratistas por este medio reconocen al Sindicato como el representante único y exclusivo de negociación colectiva de todos los empleados y personas empleadas para desempeñar trabajo cubierto por este Acuerdo. Los empleados y personas empleadas para desempeñar trabajo cubierto por este Acuerdo específicamente incluyen a Supervisores de Oficio (Craft Foreman) y a cualquier persona de supervisión que regularmente les da órdenes directamente a los empleados cubiertos por este Acuerdo. El Sindicato ha solicitado reconocimiento según la Sección 9 (a) representante de los empleados cubiertos por este Acuerdo y ha demostrado u ofrecido demostrar por medio de tarjetas de autorización que tiene el respaldo de la mayoría de los empleados. WACA y los empleadores individuales están satisfechos con que el Sindicato de hecho represente a la mayoría de los empleados de oficio que desempeñan trabajo cubierto por este Acuerdo y que el Sindicato es el representante de negociación colectiva dentro del significado de la Sección 9 (a) del Acta Nacional de Relaciones Laborales, tal y como se ha enmendado. Cualquier disputa referente a este Artículo debe ser resuelta por el Árbitro neutro permanente de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Artículo 9 (Procedimiento de Agravio) de este Acuerdo, ya sea durante el término de este Acuerdo o en cualquier momento subsiguiente, cuando el asunto sea planteado por cualquiera de las partes. El empleador de parte propia

y de cada uno de sus miembros y de cada empleador individual, específicamente acuerda que el Árbitro neutro permanente puede ordenar (como lo considere necesario el Árbitro) que las partes negocien de buena fe por cualquier periodo que sigue una notificación escrita de la terminación de este Acuerdo, a menos y hasta que ocurra un impase legal o hasta que se haya negociado un Acuerdo sucesor.

(2) A ningún Contratista, ya sea un propietario único, un socio, accionista, un miembro de la junta de directores de una corporación, o de cualquier otro modo esté interesado en las ganancias del Contratista, se le permitirá que desempeñe trabajo cubierto por este Acuerdo, y que trabaje con las herramientas del oficio a menos que el contratista emplee por lo menos a un (1) "journeyman." En ningún evento habrá más de uno (1) de tales contratistas autorizado para desempeñar trabajo cubierto por este Acuerdo usando las herramientas del oficio. Cuando a tal contratista individual se le permita usar las herramientas del oficio, éste debe ser considerado un empleado cubierto por todas las condiciones de este Acuerdo, incluyendo, pero no limitando a las condiciones del Artículo 4 (Seguridad Sindical). Cuando un propietario único, socio, accionista, miembro de la junta de directores de una corporación, o a cualquier individuo que de otro modo esté interesado en las ganancias del Contratista realice trabajo cubierto por este acuerdo y trabaje con las herramientas del oficio, todas las horas trabajadas deben ser reportados a los varios fondos de beneficios laborales designados en el Acuerdo. Sin embargo, a pesar del requisito para reportar, ninguna elegibilidad para la Salud y el Bienestar debe acumularse u otorgarse para tales individuos a menos que las horas por las que se recibieron contribuciones de parte del individuo excedan un promedio de 145 horas durante los tres meses actuales de trabajo y siempre que todas las contribuciones adeudadas por todas las horas para todos los empleados reportados por el empleador individual estén al día. Además, ninguna hora reportada bajo esta sección debe usarse para calificar para cualquier beneficio de discapacidad, crédito o extensión proveído por cualquiera de los Fondos de Beneficio de los Carpinteros. Además, en caso de un atraso en las contribuciones, no se le deben acreditar horas al propietario único, socio, accionista, miembro de la junta de directores de una corporación, o a cualquier individuo que de otro modo esté interesado en las ganancias del Contratista hacia



beneficios en ningún Fondo Fideicomiso hasta que se haya resuelto el atraso.

(3) (a) El Sindicato y el empleador acuerdan que cuando los empleados están trabajando en una posición de supervisión y/o como Director de Seguridad sobre el rango de “foreman” o “general foreman” el empleador individual puede hacer pagos respecto a su trabajo en el Fondo de Fideicomiso de Salud y Bienestar de Carpinteros en California y en el Fondo de Fideicomiso de Pensión para el Norte de California; si es optado, ambos fondos deben estar incluidos. Las horas para Salud y Bienestar reportadas bajo este Artículo deben ser a base de 145 horas al mes sin tener en cuenta el número de horas pagadas o trabajadas y las horas para la Pensión deben ser reportadas a base de ya sea un mínimo de 145 horas al mes sin tener en cuenta las horas trabajadas por tal empleado, u horas realmente trabajadas si son más de 145 horas al mes, según el horario establecido en el Acuerdo Principal, sin tener en cuenta las horas trabajadas por cualquiera de estos empleados en un mes; siempre y cuando que el empleador individual habiendo hecho un (1) pago por tal empleado continúe haciendo tales pagos mientras que el trabajador esté empleado en esa posición. En el caso que tan empleado permanezca afiliado con el empleador individual en cualquier capacidad y el empleador individual deje de reportar o deje de pagar a la Salud y el Bienestar y a la Pensión para ese individuo, la elegibilidad del individuo para la Salud y Bienestar y cualquier acumulación en el banco de horas debe ser inmediatamente eliminada. Además, las partes acuerdan que si en cualquier mes de trabajo está atrasada cualquier contribución de parte de cualquier individuo reportado por el empleador individual, o por el que se requieren que se hagan contribuciones, no deben acreditarse horas para los empleados trabajando en una posición de supervisión sobre el rango de “foreman” o “general foreman” hacia los beneficios de Salud y Bienestar y/o Pensión proveídos en este Acuerdo hasta que el atraso para ese mes de trabajo sea resuelto. Además, no debe otorgarse elegibilidad a tales empleados de supervisión al banco de horas mientras que el atraso esté sin resolver.

(b) El Sindicato y el empleador acuerdan que cuando un empleado está trabajando en una posición de

supervisión y/o como Director de Seguridad sobre el rango de “foreman” o “general foreman”, el empleador individual puede hacer pagos respecto a su trabajo en los Planes de Anualidad y Vacaciones establecidos por este Acuerdo basado en las horas realmente trabajadas o a base de 145 horas por mes sin tener en cuenta el número de horas actualmente trabajadas por tal empleado; de acuerdo con el horario establecido en el Acuerdo Principal, sin tener en cuenta las horas trabajadas por cualquiera de estos empleados en un mes; siempre y cuando que el empleador individual habiendo hecho un (1) pago por tal empleado continúe haciendo tales pagos mientras que el trabajador esté empleado en esa posición. Las contribuciones para Vacaciones deben hacerse a base de deducciones salariales después de impuestos. Las partes acuerdan además que si en cualquier mes de trabajo está atrasada cualquier contribución de parte de cualquier individuo reportado por el empleador, o por el que se requieren que se hagan contribuciones, no deben acreditarse horas bajo este Artículo a la Anualidad ni a las Vacaciones y beneficios de Días Festivos proveídos en este Acuerdo hasta que el atraso para ese mes de trabajo sea resuelto.

- (c) Si un supervisor y/o Director de Seguridad deja de funcionar en cualquiera o ambas posiciones y regresa a trabajar con sus herramientas para el mismo contratista, las contribuciones hechas para tal individuo se harán sólo por las horas actualmente trabajadas.
- (d) El Sindicato y el empleador acuerdan que los empleadores individuales cubiertos por este Acuerdo Principal pueden cubrir a propietarios o socios en los Fondos de Fideicomiso de Carpinteros pagando contribuciones de la misma forma según lo establecido en las secciones (a) y (b) anteriores, siempre que tal individuo realizando trabajo dentro del área de los 46 Condados del Norte de California y que, si no es un dueño o socio, esté trabajando como journeyman drywall/lather bajo los términos de este Acuerdo Principal y siempre y cuando que el empleador individual, habiendo hecho un (1) pago en referencia al trabajo de tal individuo debe continuar haciendo tales pagos mensualmente mientras que el individuo continúe desempeñando trabajo para el empleador individual o permanezca afiliado

n cualquier capacidad activa con el empleador individual dentro del área de los 46 Condados. En el caso que un propietario o propietario anterior, socio o socio anterior permanezca afiliado con el empleador individual en cualquier capacidad y el empleador individual deje de reportar o deje de pagar a la Salud y el Bienestar y a la Pensión para ese individuo, la elegibilidad del individuo para la Salud y Bienestar y cualquier acumulación en el banco de horas debe ser inmediatamente eliminada. Además, las partes acuerdan que si en cualquier mes de trabajo está atrasada cualquier contribución de parte de cualquier individuo reportado por el empleador individual, o por el que se requieren que se hagan contribuciones, no deben acreditarse horas para los propietarios o socios hacia los beneficios proveídos en este Acuerdo hasta que el atraso para ese mes de trabajo sea resuelto. Adicionalmente, no debe otorgársele elegibilidad a tal dueño o socio de un banco de horas mientras que el atraso esté sin resolverse. Tal individuo debe ser considerado un empleado cubierto por este Acuerdo solamente para el propósito de participar en tales Fondos de Fideicomiso y no debe tener otros derechos o privilegios como empleado bajo este Acuerdo.

- (e) El Sindicato y el empleador acuerdan que ningunas de las horas reportadas bajo este Artículo deben ser usadas para calificar para cualquier beneficio de discapacidad, crédito o extensión proveído por cualquiera de los Fondos de Beneficio de los Carpinteros establecidos por este Acuerdo.
- (f) El Sindicato y el empleador acuerdan que si un empleador individual previamente reportó a un propietario, socio o empleado de supervisión bajo este Artículo y deja de reportar de parte de tal individuo, propietario, socio o empleado de supervisión, a tal individuo, propietario, socio o empleado de supervisión se le cancelará el banco de horas y al empleador individual no se le permitirá reportar a tal individuo de nuevo. Sin embargo, el empleador individual puede reintegrar a un individuo ya sea por contribución retroactiva requiriendo contribuciones de doce meses del mes actual, o si el incumplimiento para reportar duró por un periodo de menos de doce meses, retroactivamente pagando las contribuciones requeridas para llenar cualquier vacío entre el mes actual y el último mes por el cual se reportaron

horas de parte del individuo. Si después de que tal vacío sea reparado, el empleador individual vuelve a dejar de reportar y de emitir los pagos requeridos de acuerdo con este Artículo 3, no se permitirá hacer indemnizaciones adicionales a menos que sea específicamente aprobado por la Junta de Fiduciarios de los Fondos de Salud y Bienes y de la Pensión.

(g) El Sindicato y el empleador acuerdan que en el caso que un empleador individual reporte o trate de reportar, y/o contribuya de parte de cualquier individuo el cual no es cubierto específicamente por ese Acuerdo, todas las contribuciones remitidas serán perdidas y cualquier beneficio de elegibilidad acumulado para tal individuo debe inmediatamente ser terminado. Además, si cualquier beneficio creado por este Acuerdo es pagado de parte de tal individuo, por cualquiera de los Fondos de Beneficios creados por este Acuerdo, al empleador individual se le requerirá reembolsar al Fondo de Beneficios por tales pagos. Además, si tal individuo inelegible es así reportado, el empleador individual debe renunciar acceso a las condiciones del Artículo 3 para todos los propietarios, socios y empleados de supervisión

(4) El Sindicato por este medio reconoce a WACA como el representante único y exclusivo de negociación para sus respectivos miembros, presentes y futuros, quienes son o después de esto se hagan miembros, y acuerda que durante el término de este Acuerdo no negociará o entrará en ningún Acuerdo con tales miembros individuales de WACA referente a cualquier parte o a todos los asuntos cubiertos por este Acuerdo.

(5) Este Acuerdo debe ser vinculante para cada miembro de WACA con la misma fuerza y efecto como si este Acuerdo se hubiera hecho con cada miembro individual. Todos los miembros de WACA deben ser y permanecer vinculados bajo este Acuerdo por y durante el término de este, sin tener en cuenta cuáles miembros renuncien de WACA antes de la fecha de expiración de este Contrato, y tal responsabilidad debe considerarse que sobrevive la terminación de tal afiliación y mantenerse en fuerza por y durante el término de este Acuerdo. Tales miembros previos deben ser obligados por cualquier reanudación, modificación, o extensión de este Acuerdo a menos que le den a WACA y al Sindicato por lo menos sesenta (60) días de aviso por escrito antes de la fecha de expiración,

o cada año subsiguiente en la fecha de aniversario después de esto, de su intención de no estar obligado por el Acuerdo nuevo o reanudado. WACA debe avisarle al Sindicato trimestralmente de los miembros nuevos y los que han renunciado.

(6) Excepto tal y como se provee en el Artículo 38 (Término del Acuerdo), cada empleador individual aquí signatario específicamente renuncia a cualquier derecho que éste pueda tener de terminar, abrogar, repudiar o cancelar este Acuerdo durante su término o durante el término de cualquier modificación, cambios, enmiendas, complementos, extensiones, o reanudaciones futuras de o a tal Acuerdo Principal, o a registrar cualquier petición al frente de la Junta Nacional de Relaciones Laborales buscando conseguir tal terminación, abrogación, cancelación o repudiación.

## **ARTÍCULO 4**

### **SEGURIDAD SINDICAL**

(1) (a) Cada persona que desempeña trabajo cubierto por este Acuerdo que es un miembro de cualquier Local Sindical afiliado con el Sindicato y en el empleo de un empleador en trabajo cubierto por este Acuerdo, en la fecha de vigencia de este Artículo debe, como una condición de empleo o continuidad de empleo, permanecer como un miembro a paz y salvo del Sindicato en el Local Sindical apropiado. A cada persona cubierta por este Acuerdo debe requerírsele, como una condición de continuidad de empleo, aplicar para y hacerse un miembro de y mantener una afiliación a paz y salvo en el Local Sindical apropiado del Sindicato el cual tiene la jurisdicción territorial del área en la cual la persona completa su octavo (8th) día de empleo. Tal aplicación debe hacerse dentro de ocho (8) días después de la fecha de vigencia de esta sub-sección u ocho (8) días después del comienzo de tal empleo con cualquier contratista en el Estado de California y el empleo con cualquiera o todos los contratistas debe ser cumulativo para el propósito de determinar el período de los ocho (8) días. La afiliación en el Local Sindical apropiado debe ser disponible bajo los términos y calificaciones que no sean más excesivas que las aplicables en tal momento a otras personas que aplican para la afiliación en el Local Sindical.

(b) Las personas empleadas por cualquier empleador por un período de ocho (8) días continuos o cumulativos según aquí se especifica, deben ser o hacerse miembros del Sindicato después del período de ocho (8) días, y deben permanecer miembros del Sindicato como una condición para la continuidad de empleo. La afiliación en el Sindicato debe ser disponible bajo los términos y calificaciones que no sean más excesivas que las aplicables en ese momento a otras personas que aplican para la afiliación en el Local Sindical.

(c) Cualquier empleador que tenga la intención de usar la condición de los ocho (8) días debe primero notificar por escrito al Local Sindical que tiene jurisdicción dándole el nombre del empleado, el número del seguro social y el lugar de trabajo. Esto debe hacerse antes de que el empleado comience el trabajo.

## **ARTÍCULO 5 CONTRATACIÓN**

(1) El NCCRC debe establecer y mantener abierta y sin discriminación, listas de empleo para el uso de los empleados que deseen empleo en el trabajo cubierto por este Acuerdo y tales empleados deben tener el derecho de usar tales listas.

(2) El empleador individual debe primero llamar al Local Sindical apropiado del NCCRC que tiene jurisdicción de trabajo y de área para tales empleados como lo podría necesitar ocasionalmente, y tal Local Sindical debe proveer al empleador individual el número requerido de trabajadores calificados y competentes y mecánicos capacitados de la clasificación necesitada por el empleador individual de acuerdo con las condiciones del Artículo 5.

(3) Debe ser la responsabilidad del empleador individual al ordenar empleados, darle al Local Sindical toda la información referente al empleo de los trabajadores.

(4) El Local Sindical proveerá de acuerdo con la petición del empleador individual los empleados de la clasificación necesitados entre los que están en tales listas al empleador individual por medio de una referencia escrita en el siguiente orden de preferencia y la selección de empleados para ser referidos a trabajos debe hacerse en una base no discriminatoria:

(a) Los empleados específicamente solicitados por nombre que han sido despedidos temporalmente o despedidos como carpinteros journeymen en el área geográfica del NCCRC, en los tres (3) años previos a ser solicitados por el empleador individual o un negocio conjunto del cual uno (1) o más miembros son empleadores anteriores que ahora desean reemplazar a los mismos trabajadores, siempre y cuando estos estén disponibles para trabajar. Esta condición también debe aplicar a empleadores individuales que desean reemplazar empleados de un negocio conjunto en el cual el empleador individual era un miembro.

No obstante a lo anterior, no debe haber restricciones en la movilidad de los empleados del empleador individual en los 46 Condados del Norte de California.

(b) En vigencia el 1° de enero de 2008, para aquellas clasificaciones para las cuales el Comité de Entrenamiento de los Carpinteros ofrece certificaciones de “journeymen”, tales empleados cuyos nombres estén colocados en tales listas, que están certificados y que están disponibles para empleo.

(c) Empleados los cuales dentro de cinco (5) años que preceden inmediatamente la orden del empleador individual para empleados, han realizado trabajo del tipo cubierto por este Acuerdo dentro del área geográfica del Acuerdo, siempre que tales empleados estén disponibles para el trabajo.

(d) Empleados cuyos nombres han sido colocados en tales listas y que están disponibles para el trabajo.

(5) Al solicitar empleados con las capacidades requeridas, el empleador individual notificará al Local Sindical apropiado de ser posible a no más tardar de las 2:30 P.M. del día previo (de lunes a viernes) o, en cualquier caso, con no menos de diecisiete (17) horas, de ser posible, antes de la hora para reportarse requerida y en el caso que cuarenta y ocho (48) horas después de tal notificación (excluyendo sábados, domingos y días festivos reconocidos), el Local Sindical no hiciera disponibles a tales trabajadores, el empleador individual podrá conseguir empleados de cualquier fuente(s). Si los trabajadores son empleados de esta manera, el empleador individual deberá reportar prontamente al Local Sindical que tiene jurisdicción laboral y de área, cada uno de tales empleados por el nombre. En casos de emergencia los empleados pueden ser despachados a una hora distinta a tales horas de despacho.

(6) Sujeto a lo anterior, el empleador individual tendrá completa libertad de selección al contratar y el empleador individual se reserva el derecho de rechazar a cualquier candidato al trabajo remitido por el Sindicato por cualquier razón. El empleador individual puede despedir a cualquier empleado por causa justa según se define en el Artículo 26; siempre y cuando que no haya discriminación de parte del empleador individual en contra de cualquier empleado por actividades de parte de o representación del Sindicato que no interfieren con el desempeño adecuado de sus funciones.

(7) Se acuerda que, no obstante a las condiciones de esta sub-sección, el primer Supervisor (Foreman) y hasta veinticinco por ciento (25%) de los trabajadores empleados para desempeñar trabajo cubierto por este Acuerdo en cualquier proyecto pueden ser empleados designados por el empleador individual.

Además, un veinticinco por ciento (25%) de los trabajadores empleados para desempeñar trabajo cubierto por este Acuerdo en cualquier proyecto pueden ser seleccionados por el empleador individual de los empleados que están registrados en la lista de desempleados y que son miembros del Local Sindical que tiene jurisdicción sobre el trabajo o proyecto en cualquier lugar en los 46 Condados del Norte de California. Se acuerda además que, no obstante a las condiciones de esta sub-sección, hasta cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores empleados para desempeñar trabajo cubierto por este Acuerdo en cualquier proyecto residencial pueden ser empleados designados por el empleador individual.

En todos los casos tales empleados estarán sujetos a las condiciones del Artículo 4, (Seguridad Sindical) y deben estar adecuadamente registrados en la lista de trabajo del Local Sindical apropiada antes de ser despachados.

El porcentaje de veinticinco por ciento (25%) y cincuenta por ciento (50%) a otros empleados no debe ser aumentado durante cualquier momento en referencia al trabajo. Cuando los empleados son despedidos temporalmente, el porcentaje no puede ser aumentado.

(8) Disponibilidad de empleo significa:

- (a) Todos los individuos buscando empleo según la Sub-sección 1 de la sección anterior cumplirán con la norma del NCCRC relativa a la hora establecida de pasar lista.



(b) Todos los individuos elegibles para ser despachados deben estar presentes en el Local Sindical durante las horas de despacho; siempre y cuando que ellos puedan estar presentes en un lugar donde se les pueda contactar por teléfono si es que viven en un área remota. Esto puede ser omitido si, debido a circunstancias extenuantes no pueden presentarse personalmente.

(9) Las horas de despacho serán determinadas diariamente por la Norma del Salón de Contratación del NCCRC.

(10) Cada individuo, al ser despachado, recibirá un comprobante de remisión para ser entregado al representante del empleador individual en el sitio de trabajo, indicando su nombre, dirección, número del seguro social, tipo de trabajo, fecha del empleo propuesto y la fecha de la referencia. Si el empleador individual lo solicita, el comprobante de remisión puede ser transmitido vía fax al representante del empleador individual en el lugar de trabajo y/u oficina.

(11) Para asegurar el mantenimiento actualizado de la lista de registro, todos los individuos que no se registren dentro de las dos (2) semanas siguientes a su registro previo, serán eliminados de la lista de registro. Si tales individuos se registran de nuevo de acuerdo con las condiciones de esta sección ellos mantendrán su posición previa en tal lista.

(12) Los individuos serán eliminados de la lista de registro por las siguientes razones:

(a) Despachado al trabajo – a excepción de cualquier individuo que sea rechazado por el empleador individual o que no reciba el equivalente de cuarenta (40) horas de pago de tiempo básico retendrá su posición en tal lista.

(b) Que no acepte trabajo apropiado dos (2) veces durante la semana en curso a la hora de la remisión. Empleo al que un individuo no pueda acceder debido a falta de transporte no será considerado apropiado para tal individuo.

(c) Que no esté disponible para el empleo durante la semana en curso.

(d) Cualquier individuo despachado a un trabajo que no se reporte al trabajo voluntariamente terminando previo a recibir el equivalente de cuarenta (40) horas

de pago será puesto al final de la lista, siempre y cuando que él o ella se vuelva a registrar.

(13) El Local Sindical debe suspender de la lista de registro de “journeyman” a cualquier persona que demuestre una falta de habilidades, calificaciones, o ética laboral. La falta de habilidades, calificaciones, o ética laboral de una persona debe basarse en lo siguiente: por lo menos tres (3) empleadores individuales diferentes han documentado por escrito dentro de un periodo de nueve (9) meses la falta de habilidades, calificaciones o ética laboral.

Una persona suspendida de la lista de registro debe ser referida al Comité de Entrenamiento de Carpinteros para exámenes y evaluación. Si el Comité de Entrenamiento de Carpinteros determina que la persona tiene las habilidades y capacidades de un carpintero “journeyman”, tal persona será reintegrada a su lugar en la lista de registro como si no se hubiera suspendido. Si el Comité de Entrenamiento determina que la persona no tiene las habilidades y calificaciones requeridas de un “journeyman”, el Comité de Entrenamiento debe prescribir un curso de entrenamiento, lo cual podría incluir ser enviado al programa de aprendizaje y la persona debe ser colocada al final de la lista de registro.

(14) Los Locales Sindicales publicarán en lugares donde los comunicados a los candidatos a un empleo con el empleador individual son normalmente publicados, todas las cláusulas relativas a las funciones de los arreglos de contratación, incluyendo las cláusulas establecidas en esta sección y cada empleador individual publicará similarmente, en lugares donde los comunicados a los empleados y a los candidatos a un empleo son normalmente publicados, un comunicado sobre los arreglos de contratación, incluyendo las cláusulas establecidas en este artículo.

(15) La selección de los candidatos a ser despachados a trabajos conforme a este Acuerdo se hará en una base no discriminatoria y no estará basada en, ni será afectada de alguna forma por, membresía sindical, estatutos, reglas, regulaciones, cláusulas constitucionales o cualquier otro aspecto u obligación de la membresía Sindical, normas o requerimientos, siempre y cuando las cláusulas aquí contenidas no modifiquen o cualifiquen los requerimientos del Artículo 4 de este Acuerdo.

Cualquier persona, incluyendo un empleador individual, que se sienta agraviada por la operación de las cláusulas

del salón de contratación de esta sección, tiene el derecho de presentar su agravio a un Árbitro neutro permanente del salón de contratación, el cual debe ser Robert Hirsch, o su sucesor, siempre y cuando tal solicitud se haga por escrito, indicando las razones por las que se presume agravio, dentro de diez (10) días laborales después de ocurrir del agravio. El Árbitro neutro del salón de contratación tendrá poder absoluto para solucionar el agravio y por lo tanto, su decisión será definitiva y vinculante para la persona que presenta el agravio y para las partes involucradas. Los formularios para presentar cualquier agravio de este tipo estarán disponibles en todo momento en la oficina de cada Local Sindical o en el NCCRC. Los comunicados requeridos por esta sección deben ser enviados por correo o entregados a Robert M. Hirsch, P.O. Box 170428, San Francisco, CA 94117. La marca postal con la fecha en que fue enviado por correo o la fecha en se entregó el agravio, la que sea después, deberá parar el período de diez (10) días. Los costos del arbitraje deben ser asumidos por partes iguales por el empleador y por el Sindicato sin tener en cuenta cual Local Sindical, NCCRC o empleador individual esté implicado.

(16) Cualquier persona despachada según este Artículo al aceptar tal despacho se considerará que ha asignado al Sindicato sus derechos de recolectar salarios o aportes al Fondo de Fideicomiso no pagados.

(17) Las reglas de procedimiento para la operación del Salón de Contratación del NCCRC serán aquellas reglas Uniformes del Salón de Contratación tal como estén establecidas o como sean rectificadas o modificadas de vez en cuando por el NCCRC de acuerdo a sus Estatutos.

(18) Es la intención de las partes por medio de un comité de empleados-gerencia proveer un proceso de certificación de "journeyman", incluyendo, pero no limitándose a las siguientes habilidades: soldadura, andamios, elevadores (lifts), puertas y aperos (hardware) y enmarcado en metal, drywall, flashing, AAMA (Flashing) y selladores (sealants).

## **ARTÍCULO 6**

### **PAROS LABORALES, CIERRES**

(1) (a) Durante el término de este Acuerdo, el Sindicato puede retener o negarse a proveer o a remitir personas por cualquier y todas las violaciones de este Acuerdo, excepto por agravios que resulten sobre una supuesta

violación del Artículo 2 (Sub-contratación). El Sindicato tendrá el derecho de retener o negarse a referir personas con respecto a cualquier contratista que deje de pagar cualquier salario, cualquier contribución a cualquiera de los fondos de fideicomiso especificados en este Acuerdo, o que haya violado la prohibición de subcontratación o pagos de cantidades por piezas o primas especificadas en este Acuerdo, o que no ha cumplido con la decisión de la Junta Conjunta de Ajuste o el Árbitro. El retener o negarse a referir personas bajo las condiciones especificadas en este Artículo no debe considerarse una violación de este Acuerdo. Cualquier contratista que crea que el Sindicato ha violado las condiciones de este Acuerdo al retener o negarse a proveer personas según es aquí especificado puede presentar su reclamo bajo los remedios de agravio y arbitraje que se proveen en este Acuerdo. El derecho del Sindicato de participar en acciones económicas referentes a supuestas violaciones del Artículo 2 (Subcontratación) y del Artículo 7 (Disputas Jurisdiccionales) sólo debe realizarse hasta el punto permitido por la ley.

(b) Durante el término de este Acuerdo, un contratista parte a este Acuerdo no causará ni permitirá cualquier cierre a las personas empleadas para desempeñar trabajo cubierto por este Acuerdo. Nada en este Acuerdo debe requerir que el Sindicato, los miembros de éste o cualquier otra persona cruce una demostración legal establecida en el lugar de trabajo, el cual ha sido debidamente sancionado por el Northern California Carpenters Regional Council, el Central Labor Council, o el Building Trades Council en el área apropiada.

(c) Cualquier persona que se retenga de un contratista por no pagar los salarios debidos, las contribuciones de los fondos de fideicomiso u otras obligaciones monetarias, y/o incumpla con las condiciones del Artículo 8 (Condiciones Generales) debe tener derecho al pago completo a la cantidad por hora de tiempo regular del Contratista que no excedan ocho (8) horas por día por todo el tiempo que pase entre el tiempo en que la persona es retenida hasta que el contratista cumpla con el Acuerdo o el Sindicato acuerde cesar el retiro de las personas, lo que ocurra primero; siempre y cuando que tal pago esté limitado a cinco (5) días laborales y además que ningún pago

debe reclamarse por cualquier sábado, domingo o día festivo por el cual no se ha dado permiso para trabajar; siempre y cuando que la persona retenida se mantenga disponible para trabajar.

## **ARTÍCULO 7**

### **DISPUTAS JURISDICCIONALES**

(1) El Sindicato garantiza que durante el término de este Acuerdo no habrán paros laborales, operación lenta o paros de trabajos ocasionados por disputas jurisdiccionales y que todos los empleados cubiertos por este Acuerdo deben desempeñar el trabajo usualmente desempeñado por ellos y que cooperará y trabajará con los miembros de otras organizaciones sin tener en cuenta disputas pasadas, presentes o futuras basadas en reclamos jurisdiccionales.

(2) Nada contenido en este Acuerdo o cualquier parte de este o en este Artículo o en cualquier parte de este debe afectar o aplicar a los Sindicatos aquí signatarios o por los cuales este Acuerdo se ha ejecutado de su parte o cualquiera de ellos en cualquier acción que puedan tomar en contra de cualquier contratista que ha incumplido, descuidado o negado a cumplir con o ejecutar cualquier resolución o decisión alcanzada por medio de un agravio o arbitraje bajo los términos de este Acuerdo. Cualquier subcontratista de un contratista debe estar sujeto a las condiciones de este Artículo.

(3) Al requerirlo el Sindicato, el contratista debe proveer evidencia escrita de asignaciones laborales en cualquier trabajo, o en cualquier lugar.

## **ARTÍCULO 8**

### **CONDICIONES GENERALES**

(1) A excepción de como se provee de otro modo en el Artículo 18 (Estándares del Incentivo del Trabajo por Piezas) de este Acuerdo, ninguna persona debe estar empleada en trabajo cubierto por este Acuerdo a una cantidad por pieza “piece rate” o bajo cualquier sistema de pago de bono. Las cantidades excesivas de pago como son salarios por hora o bajo el pretexto de “pago por desplazamiento” o “subsistencia” donde no sea requerido o permitido por este Acuerdo, deben ser evidencia de una violación de este Acuerdo.

Se acuerda que todos los empleados deben desempeñar un día justo de trabajo, pero ninguna parte debe establecer cuotas de trabajo como son términos por pies u otras unidades de producción. Los empleados no deben solicitar empleo o trabajo a base de trabajo por piezas o cualquier otra base excepto a la cantidad regular por hora según ha sido establecida en la "Escala de Salarios y Contribuciones" al que se refiere el Artículo 33 (Cantidades Salariales y Beneficios Laborales).

(2) Nada debe permitirse que restrinja la producción o que aumente el tiempo requerido para hacer un trabajo, y no deben colocarse límites en la cantidad de trabajo el cual un empleado debe desempeñar ni deben hacer restricciones en contra del uso de cualquier clase de maquinaria, herramientas o artefactos que reduzcan la labor siempre y cuando que tal maquinaria, herramientas de energía, o artefactos que eviten la labor sean facilitados en el lugar de trabajo por el contratista y, además, que ningún empleado sea requerido trabajar bajo cualquier condición que es peligrosa para su salud o seguridad en conflicto con el Código de Salud y Seguridad de Estado y con una práctica presente y bien establecida que regule tal uso donde se desempeña el trabajo. Dos (2) empleados o más deben ser requeridos en el manejo e instalación de cualquier panel o panel ensamblado que pese más de 110 libras.

(3) Es mutuamente acordado que el empleador individual y el Sindicato deben cumplir totalmente con todas las leyes Federales y Estatales, incluyendo, pero no limitándose a todas las condiciones del Título 7 del Acta de Derechos Civiles de 1964, según ha sido enmendada; el Acta de Prácticas Justas de Empleo y Vivienda de California, según ha sido enmendada; y el Acta de Americanos con Incapacidades de 1991, según ha sido enmendada, con el fin que ninguna persona, basado en edad, sexo, raza, color, origen nacional, orientación sexual, género, descendencia, incapacidad según se define por el acta de Americanos con Discapacidades de 1991 y el Acta de Prácticas Justas de Empleo y Vivienda de California, o por el estado de Veterano de Vietnam, sea excluida de participar en, sea negada los beneficios del Acuerdo, o de otro modo sea sujeto a discriminación por no tener acceso total al contenido de ese Acuerdo.

Es además específicamente acordado que ninguna persona o aspirante a un empleo debe ser discriminado en su contra o afectar su relación de empleo por razones de su edad excepto como es proveído en el Acuerdo del

Fideicomiso, las reglas y regulaciones, y normas de procedimiento que gobiernan los Programas Conjuntos de Aprendizaje de Drywall/Lathing.

Nada en esta sección y ningún agravio registrado de acuerdo a esta sección debe considerarse una exención de cualquiera de los derechos estatutarios de un empleado individual proveído por las leyes federales y/o estatales. En todo este Acuerdo, cuando el género masculino aparezca, la forma femenina aplica igualmente y podría substituirse subsiguientemente.

(4) El Sindicato debe cooperar con el empleador y los empleados individuales participando en un programa conjunto establecido por y al que se refiere el Acuerdo Principal de Carpinteros para el Norte de California que cubre el manejo de los problemas del abuso de drogas y/o alcohol.

(5) Cada contratista debe proveerle corrientemente al Sindicato una dirección física correcta como también una dirección de correo. Cualquier cambio en dirección debe ser facilitado al Sindicato dentro de diez (10) días después de la fecha vigente del cambio. Una copia de cada notificación de la dirección actual y cambio de dirección debe ser simultáneamente remitida al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc.

(6) En todo el trabajo cubierto por este Acuerdo, el contratista debe desempeñar el trabajo con carpinteros instaladores de muros de drywall y/o lathers bajo los términos de este Acuerdo. El contratista debe tener los nombres de todos los empleados en los archivos de la nómina de pago. El Sindicato tendrá el derecho por medio de una notificación escrita de requerir que el Contratista facilite todos los archivos de la nómina de pago y otros documentos necesarios para una auditoria que determine si las condiciones de este Artículo o cualquier otra condición de este Acuerdo se han cumplido. La auditoria debe hacerse por una compañía la cual no tenga ningún interés económico en o una relación con el contratista o el Sindicato. Si se descubre que el contratista ha violado materialmente el Acuerdo, lo cual debe definirse como teniendo una responsabilidad con sus empleados o con los Fondos de Fideicomiso de los Carpinteros y/o Drywall en una cantidad en exceso de \$10,000, la cual no es el resultado de errores de oficina, entonces el costo de la auditoria deberá ser pagado por el contratista. El auditor puede requerir la producción de

formularios 1096 y/o 1099 del Departamento de Ingresos Internos (Internal Revenue) de los Estados Unidos o su equivalente u otros documentos pertinentes, y el contratista debe cumplir con todas las solicitudes y deben instruir a sus empleados, representantes, agentes, contadores, o cualquier otra persona que tiene custodia o control de los archivos y documentos que cumpla con lo que se solicite.

Los remedios y condiciones por no cumplir o negarse a ser sometido a una auditoria deben ser según se provee en el Artículo 17 (Cumplimiento de una Auditoria y del Contrato) Sección 3 y 4 de este Acuerdo.

(7) (a) Cada contratista general y sub-contratista debe asegurar el pago de todas las contribuciones de los Fondos de Fideicomiso, salarios y pagos monetarios (excluyendo tiempo de espera y daños líquidos) requerido por este Acuerdo entregando una fianza de seguridad o un bono monetario en una cantidad que no sea menos de \$20,000.00. Tal bono debe hacerse en el Formulario Uniforme de Bono para Drywall que provee el Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., y debe mantenerse en vigencia en todo momento durante el término de este Acuerdo o de su acuerdo sucesor.

Una copia de tal bono debe facilitarse al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., y una copia debe proveérsele al Sindicato cuando lo solicite.

(b) Las partes de este han acordado el establecimiento y operación del Fondo de Fideicomiso de Obligación de Agravios por el Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., para satisfacer los requerimientos de este Artículo para asegurar el pago de todas las contribuciones a los fondos de fideicomiso, salarios y pagos monetarios (excluyendo tiempo de espera y daños líquidos) requeridos por este Acuerdo. Todos los contratistas obligados por este Acuerdo serán requeridos para que aseguren tal saldo pagando cada año comenzando el 1º de mayo de 1986 una cantidad de \$500.00 (o cualquier otra suma tal y como podría ser determinada por los Directores del Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc.) al



Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc. según las contribuciones del empleador al Fondo de Fideicomiso de Obligación de Agravio.

Se acuerda y entiende que los Fondos de Fideicomiso de Salud y Bienestar y Pensión para los Lathers pueden participar en el Fondo de Fideicomiso de Obligación de Agravio comenzando al hacerse las contribuciones al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc. siempre y cuando que además se requiera la participación de todas las firmas signatarias al Acuerdo aplicable.

(c) En el caso que un contratista no cumpla con cualquier decisión final obtenida por medio de los procedimientos de agravios de este Acuerdo y que no haga los pagos de una decisión judicial o asignación legal obligando al Fideicomiso a pagar, al contratista se le debe inmediatamente requerir que le pague al Fondo en efectivo no menos de \$20,000.00 o tal otra suma según podría ser requerido bajo los términos de cualquier decisión final hecha bajo el procedimiento de agravio de este Acuerdo Principal de Drywall/Lathing, lo que sea menos.

(d) Si por cualquier razón el Fondo de Fideicomiso de Obligación de Agravio cesa de funcionar durante el término de este Acuerdo o su acuerdo sucesor, entonces cada contratista debe adquirir un Bono según se provee en este Artículo, Sección 7 (a).

(e) El Sindicato se negará a despachar a cualquier empleado y retendrá a los empleados de cualquier contratista que no haya cumplido con las condiciones de esta sub-sección, y tal denegación y/o retiro no constituirá una violación de este Acuerdo.

(f) El pago del Fondo Fideicomiso de la Obligación de Agravio será secundario a cualquier cantidad adeudada por cualquier persona o entidad. La única parte con derecho a hacer un reclamo en contra del Fondo Fideicomiso de la Obligación de Agravio son los Directores del Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., actuando por medio de su Director Ejecutivo. Las cantidades de compensación adeudadas por cualquier otra persona o a la que tiene derecho no se permiten provenir de la cantidad adeudada o pagada por el Fondo Fideicomiso de la Obligación de Agravio.

(8) Al contratista individual no se le debe requerir que

despida a ningún empleado por no cumplir con el Artículo 4 (Seguridad Sindical) de este Acuerdo hasta que una notificación escrita haya sido entregada por el Sindicato al contratista en su lugar de negocio o en el lugar de trabajo apropiado informando del incumplimiento.

(9) WACA debe cada mes entregarle al Sindicato una lista actualizada de miembros contratistas. Cada Contratista debe notificar a la Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc. por escrito por lo menos treinta (30) días antes de la cancelación o terminación de cualquier Fianza u otra seguridad establecida de acuerdo con este Artículo.

(10) Los representantes del Sindicato deben ser permitidos a todas horas en cualquier lugar o localidad donde cualquier trabajo cubierto por este Acuerdo está siendo, ha sido, o será desempeñado. Donde existan restricciones de visitas impuestas en el lugar de trabajo por otro que no sea el empleador individual, el empleador individual hará todo lo posible para proveerles acceso al lugar a los representantes Sindicales.

(11) Para evitar competencia injusta y para prevenir la pérdida de beneficios laborales acumulados del empleado, el Sindicato acuerda que cada empleado debe ser remitido para salarios, beneficios laborales, y contribuciones del fondo de fideicomiso bajo los términos y condiciones de este Acuerdo al cual su local sindical es signatario. El empleador individual debe pagar los salarios, beneficios laborales, y las contribuciones a los fondos de fideicomiso adecuados según lo requieren tales acuerdos, y cada empleador debe ejecutar acuerdos apropiados con tales fideicomisos si es necesario.

## **ARTÍCULO 9**

### **PROCEDIMIENTOS DE AGRAVIO**

(1) Sujeto a las excepciones proveídas en el Artículo 6 (Paros Laborales, Cierres) de este Acuerdo, cualquier disputa, agravio o pregunta referente a la aplicación o interpretación de este Acuerdo debe ser determinada de acuerdo con las condiciones de este Acuerdo. Las disputas referentes al pago adecuado de las contribuciones de los fondos de fideicomiso, la cantidad de las contribuciones de los fondos de fideicomisos a pagar y que se deben, el pago adecuado de salarios o cualquier otra supuesta violación del Acuerdo puede, a la opción de cualquier parte de este, ser presentada a las condiciones de este Artículo, siempre y cuando sin embargo, que los

Fideicomisarios de los fondos de fideicomiso respectivos a los que se refiere este Acuerdo no sean requeridos como una condición para coleccionar todas las cantidades debidas a tales fondos que presenten sus reclamos a las condiciones de este Artículo.

(2) Es aquí establecida una Junta Conjunta de Ajuste para los 46 Condados del Norte de California.

(a) ESTA JUNTA procesará todos los agravios o reclamos en los 46 Condados del Norte de California localizados sobre el límite del norte del Condado de San Luis Obispo, el límite del norte del Condado de Kern, y el límite del oeste de los Condados de Inyo y Mono. ESTA JUNTA debe ser conocida como Northern California Joint Adjustment Board for the Drywall Industry.

(b) LA JUNTA estará compuesta de dos (2) representantes y sus alternos seleccionados por WACA y dos (2) representantes y sus alternos seleccionados por el Sindicato. Además de los empleadores y los empleados miembros, la Junta deberá tener como miembro a un individuo el cual debe ser un Árbitro neutro permanente el cual debe ser el presidente de la junta y debe asistir a las reuniones de la junta según se fijan. El Árbitro neutro permanente, el cual no debe tener una conexión de negocio con cualquiera de las partes a este Acuerdo, deberá ser autorizado para participar en los procedimientos y si la Junta Conjunta de Ajuste no alcanza un voto mayoritario, el Árbitro deberá rendir su voto decisivo. La decisión de la Junta Conjunta de Ajuste y/o la decisión del Árbitro, según sea el caso, deberá ser final y obligatoria para todas las partes a este Acuerdo y debe tener el efecto de una decisión judicial legal.

(c) Un quórum de la Junta debe consistir de un (1) miembro empleador y un (1) Miembro del Sindicato junto con el Árbitro.

Todas las decisiones de la Junta Conjunta de Ajuste deben ser por voto mayoritario, con cada parte teniendo una voz y voto equitativo.

(d) Cualquier empleador individual al que se le ha registrado en su contra un agravio o reclamo, al solicitarlo, puede requerir que el Árbitro decida el caso en vez de la Junta Conjunta de Ajuste. En el caso de que un empleador individual no se presente

o se niegue a participar en los procedimientos de agravio, el agravio o el reclamo en contra de tal empleador individual se procesará y al ser presentado por la parte(s) que hace el reclamo, la Junta Conjunta de Ajuste o el Árbitro, según sea el caso, deben hacer una decisión referente a tal agravio o reclamo. No debe rendirse ninguna decisión referente a un contratista individual que no se presenta o se niega a presentarse a menos que un Árbitro neutro rinda esa decisión.

(3) La Junta Conjunta de Ajuste y el Árbitro, según sea el caso, debe tener el poder para ajustar agravios y disputas, rendir decisiones de pago atrasado, imponer órdenes por violaciones del Contrato, e imponer daños líquidos de acuerdo con las condiciones de este Acuerdo, el cual debe ser final y obligatorio para todas las partes a este Acuerdo. La Junta Conjunta de Ajuste puede, como parte de un remedio en cualquier caso que tengan ante ellos, ordenar un aumento en los requerimientos de la seguridad especificada en este Acuerdo hasta un máximo de \$40,000.00, o una cantidad equivalente al promedio de los tres (3) meses más alto de contribución dentro de un período de doce (12) meses, lo que sea mayor, y puede especificar la fecha de vigencia de los requerimientos de tal seguridad.

Las partes reconocen y aceptan que el cumplimiento con los requerimientos para pagar salarios, beneficios laborales y adherirse a las condiciones de este Acuerdo son esenciales para el mantenimiento de este Acuerdo, la salud y la seguridad de los empleados aquí cubiertos, la justicia para todas las partes (incluyendo al Sindicato, los empleados y empleadores en la industria) y que sería extremadamente difícil como también poco práctico solucionar el gasto actual y daño de los empleados, el Sindicato y la industria, por el incumplimiento de cualquiera de las condiciones de este Acuerdo. Es por esto que la Junta Conjunta de Ajuste debe tener el derecho de imponer daños líquidos según lo considere necesario para mantener la integridad del Acuerdo. Cualquier daño líquido impuesto por la Junta Conjunta de Ajuste o el Árbitro se adeuda y debe pagarse a la Junta Conjunta de Ajuste como daños líquidos y no como una multa. Ni la Junta Conjunta de Ajuste ni el Árbitro imparcial tendrán la autoridad de modificar, variar, cambiar, añadir o remover cualquiera de los términos y condiciones de este Acuerdo.

(4) Además de cualquier regla o procedimiento que la Junta pueda adoptar, la Junta Conjunta de Ajuste y el Árbitro neutro permanente estarán gobernados por las siguientes condiciones:

(a) Todos los procedimientos deben hacerse de una manera rápida y no debe requerirse ningún resumen, transcripción, u opiniones escritas a menos que sea específicamente requerido por una de las partes al agravio o a menos que sea ordenado por el Árbitro neutro permanente. Las partes específicamente acuerdan que no debe requerirse del Árbitro neutro permanente que rinda una opinión extensa en cualquier caso a menos que haya sido requerido al comienzo del proceso.

(b) La Junta deberá reunirse dentro de cuarenta y cinco (45) días sobre cualquier asunto que le haya sido referido y debe establecer reuniones mensuales con el propósito de escuchar todos los agravios y reclamos que han sido registrados. La Junta proveerá aviso de la hora y lugar de las audiencias a todas las personas que le han presentado asuntos a la junta y deben establecer un lugar de reuniones regular y una dirección de correo para todos los asuntos. Todos los procesos de la Junta Conjunta de Ajuste deben tener lugar en la Ciudad de Oakland, Condado de Alameda a menos que haya sido mutuamente acordado moverlo a otra localidad.

(c) Los gastos de la Junta Conjunta de Ajuste y del Árbitro neutro permanente, incluyendo todos los costos del reportero de la corte o de algo más, deben ser pagados por el Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., siempre y cuando que todas las órdenes o daños líquidos que no sean otorgados a empleados individuales o a los Fondos de Fideicomiso sean retenidos por la Junta Conjunta de Ajuste para costear los gastos. Cualquier cantidad que sobre será para el propósito único y exclusivo del uso del Fondo de Fideicomiso de Entrenamiento.

(d) Cualquier agravio o disputa debe ser presentada a la Junta Conjunta de Ajuste dentro de treinta (30) días después que la parte que hace la queja tenga el conocimiento actual de los hechos que dan inicio a la disputa o, cuando descubrimiento adicional es necesario, ha hecho la determinación final de los hechos que dan inicio a la disputa.

Cualquier empleado que dice haber sido pagado inadecuadamente, despedido, o disciplinado sin causa justa debe presentar su agravio al Sindicato dentro de los siete (7) días calendarios que siguen el evento, y el Sindicato debe registrar un agravio, si existe uno, dentro de cinco (5) días laborales.

Cuando sea posible antes de presentar una disputa a la Junta Conjunta de Ajuste, los representantes del Sindicato y el contratista individual deben tratar de resolver el asunto. Si después de veinticuatro (24) horas el asunto no ha sido resuelto entre las partes respectivas, cualquier parte puede presentar el asunto a la Junta Conjunta de Ajuste la cual debe rendir una decisión dentro de los límites y sujeto a las condiciones de este Artículo y reglas y regulaciones aplicables.

Las personas que violen repetidamente este Acuerdo perderán los derechos de la condición de ajuste de veinticuatro (24) horas de este Artículo.

(e) La Junta Conjunta de Ajuste o el Árbitro pueden, como parte de una solución, requerir que el contratista presente reportes semanales de los empleados y horas trabajadas al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc.

(f) En cualquier agravio en que el Árbitro sea requerido para rendir una opinión extensa, el Árbitro no será requerido para rendir tal opinión a menos que la parte que lo requiere garantice pagar cualquier cargo adicional o gastos por tal servicio. La decisión del Árbitro o de la Junta Conjunta de Ajuste debe rendirse dentro de los treinta (30) días después de que se complete el proceso.

(g) Los cargos y gastos incurridos como resultado de una audiencia especial o audiencia durante días que no sean los días fijados regularmente para reuniones de la Junta Conjunta de Ajuste deben ser pagados por la parte que solicite tal audiencia especial y no debe ser la responsabilidad del Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc.

(5) Una decisión de la Junta Conjunta de Ajuste o la decisión de un Árbitro neutro permanente debe ser obligatoria por petición para confirmar una asignación concedida registrada en la Corte Superior de la Ciudad y Condado de San Francisco para todos los procedimientos de la Junta Conjunta de Ajuste del Norte de California.

Alternativamente, la petición podría ser registrada o decidida en la Corte del Distrito de los Estados Unidos para el Distrito del Norte de California.

Cualquier parte que deje o se niegue a cumplir con las decisiones de la Junta Conjunta de Ajuste o una asignación otorgada por un Árbitro neutro permanente, según sea el caso, será responsable de los costos de abogado por el registro y decisión de cualquier petición para confirmar o hacer cumplir tal decisión o asignación otorgada además de todos los otros remedios disponibles por la ley.

(6) Si cualquier parte de este no cumple con la decisión de la Junta Conjunta de Ajuste o del Árbitro neutro permanente, el Sindicato puede retirar a los empleados o hacerle un paro laboral al empleador individual, y tal acción no será una violación de este Acuerdo mientras que el incumplimiento continúe. Tal derecho para retirar a los empleados o realizar un paro laboral será además de todos los otros remedios aquí disponibles.

Cuando el Sindicato tiene el derecho según los términos de este Acuerdo de retirar o negarse a referir empleados, tales derechos deben coexistir con el derecho de proceder bajo cualquier etapa que se provee bajo las condiciones de este Artículo.

Las adjudicaciones otorgadas referentes a la aplicación o el cumplimiento del Artículo 2 (Subcontratación) no se deben hacer cumplir por acción de paro laboral.

## **ARTÍCULO 10**

### **LÍDERES SINDICALES**

(1) Un líder sindical deberá ser un “journeyman” que se encuentre trabajando, nombrado por el Sindicato a quien además de su trabajo como “journeyman”, se le permitirá realizar durante horas de trabajo, sus tareas sindicales que no pueden ser realizadas en otros momentos. El Sindicato acuerda que tales tareas deben ser realizadas tan pronto como sea posible y el empleador acuerda que a los líderes sindicales se les permitirá una cantidad de tiempo razonable para la realización de tales tareas. El Sindicato notificará al empleador individual del nombramiento de tal líder sindical. A menos que sea notificado de lo contrario, el primer “Journeyman” en el trabajo debe actuar como el líder sindical del trabajo hasta que el Sindicato nombre a un sucesor. En ningún caso debe un “foreman” ser un líder sindical.

(2) Ningún líder sindical debe ser despedido excepto por causa justa. En el caso del despido temporal o despido de un líder sindical, al Sindicato se le debe dar aviso por escrito por lo menos dos (2) días laborales antes de la fecha de vigencia de tal despido temporal o despido. Tal notificación debe contener las razones por el despido temporal o despido.

(3) El líder sindical debe ser el último empleado fuera del foreman en ser despedido por falta de trabajo, pero puede ser trasladado a otro trabajo siempre y cuando que al Sindicato se le de aviso previo del traslado.

## **ARTÍCULO 11**

### **ACUERDOS EXISTENTES Y OTROS**

(1) Todos los acuerdos laborales existentes entre los empleadores y el Sindicato que cubren el tipo de trabajo cubierto por este Acuerdo son automáticamente cancelados y reemplazados por este Acuerdo.

(2) Es acordado que cualquier empleador aceptado para la afiliación en la Wall and Ceiling Alliance debe ser una parte a este Acuerdo y después de convertirse en una parte, debe tener los derechos y los beneficios y estar sujeto a las obligaciones de este en vez de cualquier acuerdo individual que pueda tener con el Sindicato en ese momento con respecto al trabajo cubierto por este Acuerdo. Además, WACA debe notificar inmediatamente al Sindicato por escrito cuando un empleador individual se haga miembro. Sin embargo a lo anterior, el Sindicato debe tener el derecho, dentro de 72 horas de recibir tal notificación escrita, de objetar a que tal empleador individual sea parte de este Acuerdo y de insistir en, si es apropiado, a negociaciones por separado con ese empleador individual. Al recibir tal objeción del Sindicato, este Acuerdo debe ser nulo e inválido para todos los propósitos referentes solamente a ese empleador individual. Este párrafo no aplica a un empleador individual que es signatario a un Acuerdo existente con el Sindicato.

(3) En el caso que el Sindicato entre en otro acuerdo exclusivamente para la Industria de Drywall/Lathing con otros empleadores o asociaciones de empleadores en los 46 Condados del Norte de California que tenga términos más favorables para tales empleadores o asociaciones de empleadores y sus miembros que este Acuerdo, entonces tales condiciones más favorables serán parte de y aplicarán a este Acuerdo.



(4) Cada empleador aquí signatario acuerda estar obligado por las condiciones de este Acuerdo y acuerda ejecutar cualquier documento necesario para poder ser signatario a este Acuerdo, cuando éste o esto opere o comience operaciones bajo cualquier otro nombre, ya sea individual, bajo un nombre ficticio, o como un propietario único, en una sociedad, empresa conjunta, o bajo formas de corporaciones o sociedades limitadas. El empleador además acuerda notificar al Sindicato del nombre o los nombres bajo el cual éste o esto conduce el negocio en el trabajo cubierto por este Acuerdo y acuerda notificar al Sindicato de cualquier forma nueva o nombre bajo el cual el trabajo cubierto por este Acuerdo se desempeña.

Ningún cambio en el nombre, estilo u organización del negocio de un empleador signatario debe operar para deshacer la aplicación de este Acuerdo a tal negocio por el trabajo cubierto por este Acuerdo. En el caso de cualquier cambio de sociedad o en la forma de la organización de negocio de un empleador signatario, los términos y obligaciones de este Acuerdo deben continuar en toda su fuerza y efecto para la organización empleadora. Las disputas sobre la aplicación o interpretación de este Artículo deben estar sujetas a los procedimientos de agravio que el Artículo 9 (Procedimientos de Agravio) de este Acuerdo contiene.

## **ARTÍCULO 12**

### **REGISTRO DE TRABAJO**

(1) Cada empleador debe notificar al Sindicato por escrito, en un formulario uniforme de registro de trabajo proporcionado por el Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., cada lugar donde el o ella realizará el trabajo cubierto por este Acuerdo. Tal notificación se debe dar por lo menos cuarenta y ocho (48) horas antes del comienzo del trabajo y debe contener toda la información requerida por el formulario del Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc. En los trabajos donde el factor de tiempo no permita el registro completo de los trabajos antes de su comienzo, el empleador debe notificar telefónicamente al Local Sindical indicado o a la oficina del NCCRC, dando toda la información pertinente acerca del trabajo específico. Tal notificación debe ser confirmada por escrito en el Formulario regular

de Registro de Trabajo por el empleador al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., dentro de las cuarenta y ocho (48) horas subsiguientes. El Sindicato puede retener o retirar a los empleados del empleador por incumplimiento con esta Sección (1).

(2) En caso de que un empleador se haga cargo de la ejecución de un contrato cubierto por los términos de este Acuerdo por otro empleador, el empleador sucesor deberá notificar al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., por correo certificado de su intención de encargarse de la ejecución del contrato. Tal notificación deberá hacerse antes de comenzar el trabajo. La omisión de esta notificación someterá al empleador sucesor a cualquier responsabilidad por cualquier incumplimiento a los beneficios laborales por parte del empleador predecesor además de cualquier otro reclamo que pueda surgir debido a tal omisión.

(3) Una copia del Formulario de Registro de Trabajo llenada, según se ha establecido anteriormente, debe ser enviada al Local Sindical que tiene jurisdicción en el área donde el trabajo es localizado.

El formulario uniforme de registro de trabajo debe incluir toda la información requerida bajo las Secciones (1) y (2), además solamente para trabajo de contracción residencial con armazón de madera, deberá designar si el trabajo se pagará en un método por hora, por cantidad por pieza o por grupo de trabajo dividido.

Los empleadores que elijan pagar la cantidad por pieza deben hacerlo de acuerdo con la escala de cantidad por pieza establecida en este Acuerdo. Los empleadores que elijan pagar por hora deben pagar la cantidad por hora establecida en este Acuerdo.

El Sindicato se reserva el derecho de negarse a referir y de retener a los trabajadores de un empleador que establece cuotas o que paga la cantidad por pieza o una cantidad por hora la cual es menos de la cantidad establecida por este Acuerdo.

**ARTÍCULO 13**  
**PROGRAMA DE APRENDIZAJE**  
**DE DRYWALL Y LATHING**

(1) El empleador y el Sindicato, reconociendo la necesidad de una fuerza laboral capacitada, deben mantener un programa de aprendizaje y entrenamiento reconocido y aprobado. Tal programa se organizará y operará cumpliendo totalmente con el Acta de Shelly-Maloney del Estado de California.

(2) Un Comité local Conjunto de Aprendizaje y Entrenamiento formado de partes iguales de los empleadores y del Sindicato debe administrar el programa de aprendizaje y entrenamiento de acuerdo con las condiciones laborales locales y la Sección (1) de este Artículo.

(3) Los empleadores deben contribuir en la cuenta del fondo fideicomiso adecuado una cantidad establecida en el Artículo 33 (Cantidades de Salarios y Beneficios Laborales) por cada hora trabajada por todos los empleados cubiertos bajo este Acuerdo. Tales contribuciones deben usarse para financiar el programa de entrenamiento.

(4) Los salarios, beneficios laborales, y otros términos y condiciones de empleo de los aprendices y/o personas en entrenamiento deben ser determinado refiriéndose al área geográfica particular en la que se desempeña el trabajo.

(5) Todos los dineros colectados por la Junta Conjunta de Ajuste como decisiones, daños, o lo similar en exceso de las cantidades necesitadas para pagar los gastos necesarios y razonables de la Junta Conjunta de Ajuste o el procedimiento de agravio debe ser transferido al Fondo de Fideicomiso de Entrenamiento de Drywall/Lathing del Norte de California para que se use única y exclusivamente para los propósitos especificados en el acuerdo de fideicomiso.

(6) Las partes de este Acuerdo por este medio imponen una responsabilidad obligatoria en cada empleador de obedecer las Normas de Aprendizaje adoptadas por los Comités Conjuntos de Aprendizaje y que han sido aprobados bajo el Acta de Shelly-Maloney del Estado de California.

(7) Un empleador individual que tenga el derecho a emplear aprendices, no puede emplear a más de un

(1) aprendiz por los primeros dos (2) journeymen regularmente empleados por el y no más de un (1) aprendiz adicional por cada tres (3) journeymen empleados por el. El primer aprendiz no puede ser empleado hasta que por lo menos dos (2) journeymen estén regularmente empleados por el empleador individual. Cualquier empleador individual que emplee a cinco (5) journeymen debe, mientras que emplea a los cinco (5) journeymen, también emplear por lo menos a un (1) aprendiz. Por cada cinco (5) journeymen adicionales en su empleo, éste debe emplear por lo menos a un (1) aprendiz adicional.

(8) El Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje de Drywall/ Lathing del Norte de California es animado para que requiera que las partes de negociación soliciten reembolso por el costo de entrenamiento de los aprendices que decidan trabajar para empleadores que no estén cubiertos por este Acuerdo, a menos que sean remitidos por El Fondo de Fideicomiso de Aprendizaje de Drywall/ Lathing del Norte de California.

## **ARTÍCULO 14**

### **REDUCCIÓN DE HORAS**

(1) Cuando el Sindicato y los empleadores consideren y acuerden que las condiciones en la industria en el área cubierta por tal Acuerdo requieren un día de trabajo o semana de trabajo más corto, las partes deben conjuntamente considerarlo adecuadamente y discutir tales cambios; siempre que sin embargo, cualquiera de estos cambios en el día de trabajo o en la semana de trabajo no se usen para fomentar el pago de horas extras a un extremo más extenso que al que se estaba pagando en el momento en que se hizo el cambio en el día de trabajo o en la semana de trabajo; siempre que sin embargo, el Sindicato no requiera que los empleadores, o partes de éste, provean un día de trabajo más corto hasta que el día de trabajo más corto sea establecido en la industria de edificación y construcción.

(2) A pesar de las otras condiciones de este Acuerdo, el día de trabajo y la semana de trabajo deben cumplir con las condiciones del Acuerdo Principal de Carpinteros para el Norte de California.

## **ARTÍCULO 15**

### **FONDOS DE FIDEICOMISO**

(1) Cada empleador individual debe hacer contribuciones por hora de acuerdo con los términos y condiciones del Acuerdo de Negociación Colectiva y los Acuerdos de Fideicomiso. Se requiere que cada empleador individual contribuya y que esté obligado por cada uno de los fondos de fideicomiso o planes descritos a continuación o tales otros fondos de fideicomiso o planes según las partes de negociación del área regional lo requieran.

(a) Para todo el trabajo desempeñado en el área conocida como los 46 Condados del Norte de California deben hacerse contribuciones al Fondo de Fideicomiso de Salud y Bienestar de Carpinteros para California, al Fondo de Fideicomiso de Pensión de Carpinteros para el Norte de California, al Plan de Vacaciones y Días Festivos de Carpinteros para el Norte de California, al Fondo de Fideicomiso de Entrenamiento de Aprendices de (“Drywall”/“Lathing”) de los 46 Condados del Norte de California, al Fondo de Anualidad de Carpinteros para el Norte de California, al Fondo de Fideicomiso de Preservación Laboral Contractual de Carpinteros, al Fondo de Fideicomiso de Información de “Drywall” y al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc.

(b) Cada empleador individual cubierto por este acuerdo debe hacer contribuciones por hora al Fondo de Fideicomiso de Entrenamiento de los Carpinteros para el Norte de California en la cantidad descrita en el Artículo 33 (Cantidades Salariales y Beneficios Laborales) según el Acuerdo de Negociación Colectiva y Acuerdo del Fondo Fideicomiso.

(2) El empleador individual sujeto a este Acuerdo acuerda aceptar, asumir y estar vinculado a todas las responsabilidades de cada Acuerdo de Fideicomiso, Plan o Reglas que gobiernan los Fideicomisos referidos en la Sección (1) de este Artículo y/o a cualquier enmienda, modificación, o cambios de éste hecho por las partes a éste, como son ahora o podrían ser de aquí en adelante impuestos a cualquier empleador individual por o de acuerdo con cualquier Fideicomiso, Fondo de Fideicomiso o Plan según se establece en este Acuerdo o cualquier Acuerdo de Fideicomiso aquí referido.

(a) Cada uno de los empleadores individuales cubiertos por este Acuerdo debe contribuirle a tiempo, según la ley Federal, al Fondo Fideicomiso del Plan 401(k) para Carpinteros del Norte de California, de parte de cada uno de los empleados cubiertos por este Acuerdo, que ha seleccionado voluntariamente participar en el Plan 401(k) la cantidad indicada en el formulario de Inscripción/Cambio de Contribución registrado por el empleado con su empleador individual sin exceder el Límite de la Sección 402 (g) del Código de Impuestos Internos. Las cantidades de contribución, las cuales son voluntariamente diferidas de los salarios y la frecuencia de cambio del aplazamiento estarán gobernadas por los diversos documentos del Plan 401(k) del Fondo Fideicomiso de Carpinteros del Norte de California.

Sólo aquellos empleados cubiertos por este Acuerdo que son elegibles para recibir contribuciones del Fondo de Anualidad son elegibles para participar en el Plan 401(k). Los Contratistas, Supervisores, Directores de Seguridad cubiertos por el Artículo 3 de este Acuerdo son elegibles para participar en el Plan 401(k) siempre que esos individuos participen actualmente en el Plan de Anualidad y siempre que las contribuciones de Anualidad sean remitidas para todos los periodos correspondientes en los que las contribuciones al Plan 401(k) se hacen de parte del Contratista, Supervisor, o Director de Seguridad.

Cada empleador individual contribuyente acuerda adherirse al Acuerdo de Fideicomiso que establece el Fondo con fecha del 1° de agosto de 2008 y según el mismo ha sido o podría ser de vez en vez enmendado o suplementado. El Sindicato y el empleador acuerdan que este Plan es y ha sido un Plan Definido de Contribución.

El empleador individual sujeto a este Acuerdo acuerda además que irrevocablemente designa y nombra a los miembros de los empleadores de tales Fondos de Fideicomiso y Planes como sus abogados de hecho para la selección, destitución, y substitución de Fideicomisarios o miembros de la Junta según se provee en los Acuerdos de Fideicomiso o Planes y como podría ser proveído por o de acuerdo a tales Acuerdos Fideicomisarios o Planes.

**ARTÍCULO 16**  
**WESTERN STATES DRYWALL/LATHING**  
**INDUSTRY LABOR-MANAGEMENT**  
**COOPERATION COMMITTEE, INC.**

(1) Cada empleador debe contribuir por cada hora pagada para o trabajada por los empleados que desempeñan trabajo cubierto por este Acuerdo al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., de parte de la Northern Division of the Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., (de aquí en adelante referido como la División del Norte). Tal empleador contribuidor acuerda estar obligado por todas las condiciones de los Artículos de Incorporación con fecha de noviembre 18 de 1983, estableciendo al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., y las Regulaciones de la Corporación con fecha de diciembre 7 de 1983, y enmendado como podría ser de vez en vez enmendado o suplementado.

(2) La División del Norte debe intentar emplear personas en la capacidad de investigadores de área que tienen un conocimiento extenso en el área de trabajo cubierta por este Acuerdo. Tales investigadores de área deben ser autorizados y proveídos con las credenciales especiales que los autoriza visitar y/o investigar cualquier lugar de trabajo dentro de la cobertura de este Acuerdo y acumular información de cualquier empleado, empleador, representante del Sindicato, o asociación de empleadores, o representante cubierto por este Acuerdo.

El Investigador de Área debe asistir en hacer cumplir los requerimientos del registro de trabajo, incluyendo la verificación de trabajos registrados y no registrados con pies y horas de trabajo estimadas en conexión con tal. Los Investigadores de Área de la Corporación deben también investigar las quejas que surjan en conexión con las Condiciones de Pago Incentivo de este Acuerdo y reportar tales quejas a la Corporación.

(3) La División del Norte está autorizada para asistir al Sindicato y a WACA en cualquier programa o programas instituidos por esas organizaciones similares a los propósitos y objetivos de la Corporación. Además, la Corporación debe estar autorizada para cooperar con e intercambiar información con otros programas de la industria del oficio de construcción con propósitos y objetivos similares a los que aquí se especifican.

(4) Además de las áreas anteriores de responsabilidad, los Investigadores de Área de la División del Norte deben documentar cualquier evidencia de supuestas violaciones descubiertas según lo establecido en la Sección (2) de este Artículo. Tal evidencia de violación debe ser inmediatamente remitida por escrito a las partes adecuadas de este Acuerdo. La División del Norte debe registrar cargos con la Junta Conjunta de Ajuste del Norte de California en conexión con la evidencia de la supuesta violación del Acuerdo respecto a los requerimientos del registro de trabajo, el reporte de horas, pago adecuado de salarios y contribuciones al Fondo de Fideicomiso, y Fondo de Fideicomiso de Obligación de Agravio.

## **ARTÍCULO 17**

### **AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO**

(1) Cada empleador individual debe mantener y hacer disponible al ser requerido por escrito por el Northern Division of the Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., a auditores designados por tal Corporación todos los archivos de todas las firmas que se cree compensan a los empleados de Drywall cubiertos por este Acuerdo en que éste tiene un interés financiero. Tales auditores deben ser permitidos revisar y copiar cualquiera y todos los archivos relevantes al hacer cumplir las condiciones de este Acuerdo y entrar en las localidades de tal empleador individual durante horas de negocio en horas razonables para examinar y copiar tales libros, archivos, papeles, o reportes de tal empleador individual según podría ser necesario para determinar si el empleador individual está haciendo pagos completos y a tiempo de todas las sumas requeridas por este Acuerdo. Tales archivos deben incluir, pero no necesariamente estar limitados a, todos los archivos del costo de trabajos, registros generales de cheques y recibos de cheques, extractos bancarios y cheques ya cobrados, registro general, reportes del seguro de compensación al empleado, extractos financieros, impuestos de ingresos de negocio, tarjetas de tiempo del empleador, nóminas de pago, archivos de ingresos individuales para todos los empleados, formularios W-2 y 1099 remitidos al Gobierno de los Estados Unidos, reportes de salud y bienestar y pensión para todos los oficios, registro de recibos por dinero en efectivo, copias de todos los contratos, y todas las facturas de material.



(2) En caso de que a un empleador individual se le haga una auditoria y que se descubra que materialmente violó el Acuerdo en la cantidad o manera de las contribuciones hechas a los Fondos de Fideicomiso, tal empleador individual será responsable de los costos de tal auditoria, todos los costos de recolección, como también los costos razonables de abogado, además de cualquier otra responsabilidad y costos establecidos bajo este Acuerdo, o el acuerdo y declaración de fideicomisos que establecen los procedimientos de beneficios laborales y obligaciones.

(3) En caso de que un empleador individual no se someta o se niegue a la auditoria o no confirme o se niegue a confirmar una cita de auditoria dentro de siete (7) días después de demandarse, la División del Norte o cualquier parte a esto puede registrar una acción para obligar la entrada para la auditoria a pesar de los procedimientos de agravio y arbitraje establecidos en el Artículo 9 (Procedimientos de Agravio) de este Acuerdo. Cualquier acción para asegurar el cumplimiento con las condiciones de este Artículo, o para asegurar la entrada de manera que se desempeñen tales auditorias como podría ser requerido o solicitado según este Acuerdo debe ser llevado a y juzgado en una corte de jurisdicción competente localizada en la Ciudad y Condado de San Francisco, y cada parte de tal acción expresamente renuncian a cualquier derecho de cambiar de lugar tal acción a cualquier otro condado o a cualquier otro lugar. Si un empleador individual impide la entrada según es requerido por este Acuerdo, y si una acción se registra para obligar la entrada de la auditoria, al empleador individual se le requerirá pagar costos razonables de abogados y costos incurridos por tal impedimento además de cualquier otro remedio que podría ser ordenado por una corte de jurisdicción competente.

(4) Además, el Sindicato debe tener el derecho de retener a los empleados y negarse a remitir empleados a cualquier empleador individual que se niegue a dar entrada para una auditoria siete (7) días calendario o que se niegue a hacer disponible archivos necesarios para que se haga la auditoria.

(5) La División del Norte debe entregar evidencia de cualquier supuesta violación de este Acuerdo al Northern California Drywall Contractors Association y al Carpenters 46 Northern California Counties Conference Board. La División del Norte debe en ese entonces

presentar el asunto a la Junta Conjunta de Ajuste para adjudicación como si la queja o el agravio hubieran sido registrados por un Local Sindical, un empleador individual, o un empleado individual.

(6) En caso de que los auditores designados por la Corporación hagan una auditoria y determinen que el empleador ha violado las condiciones de este Acuerdo por horas trabajadas (o pagadas por) en que la compensación total, incluyendo cualquier remuneración o compensación no requerida o permitida por este Acuerdo dividida por las horas reportadas excedan la cantidad básica del empleado más un dólar (\$1.00) por hora o si los archivos adecuados no se hacen disponibles para permitir que el auditor haga su determinación en lo referente a esto o si las horas trabajadas por cada período de pago no son registradas en los archivos de pago, entonces el auditor debe calcular o hacer una estimación de la compensación total no permitida por este Acuerdo por medio de cualquier información que esté disponible. Esta cantidad la cual se determina ser el total completo de compensación, al ser dividida por la cantidad adecuada por hora exclusiva de vacaciones y otros beneficios laborales y es multiplicada por las contribuciones de los beneficios laborales adecuados por hora de acuerdo con este Acuerdo, debe considerarse que es lo que se debe a los Fondos de Fideicomiso respectivos.

El no registrar la medida en pies en los trabajos según es requerido por el Artículo 12 (Registro de Trabajo) de este Acuerdo y/o el no reportar correctamente todas las horas trabajadas en cierto período a los Fondos de Fideicomiso respectivos y/o el no pagar totalmente las cantidades requeridas de tales Fondos de Fideicomiso según es requerido por el Artículo 15 (Fondos de Fideicomiso) y 19 (Fondo de Fideicomiso de Información de "Drywall") de este Acuerdo constituirán evidencia prima facie del intento de violar este Acuerdo y requerirá que los auditores apliquen la fórmula anteriormente descrita para determinar la cantidad adeudada a los Fondos de Fideicomiso. La cantidad que se determine ser la adeudada por la aplicación de la fórmula anterior debe ser pagada por el empleador individual al Fondo de Fideicomiso respectivo a menos que sea disputado por medio del procedimiento de agravio dentro de diez (10) días de la fecha en que se recibió la demanda por pago. Si el empleador no paga tal cantidad y si se registra un agravio, la Junta Conjunta de Ajuste y el Árbitro estarán

autorizados para imponer daños además de cualquier otro remedio que se considere apropiado por la Junta Conjunta de Ajuste o el Árbitro.

(7) El no registrar y/o reportar correctamente las horas en los trabajos según es requerido por este Acuerdo dará el derecho a los Fondos de Fideicomiso de tener acceso a los beneficios laborales basado en los reportes del personal de área de la División del Norte de acuerdo con las horas que estimen que debieron ser las pagadas en el trabajo(s) particular. Tal estimación debe ser evidencia conclusiva de la cantidad adeudada y que se debe a menos que se descubra por la Junta Conjunta de Ajuste y/o Árbitro que el estimado es arbitrario o vacilante.

## **ARTÍCULO 18**

### **ESTÁNDARES DEL INCENTIVO DEL TRABAJO POR PIEZA**

(1) Para el trabajo en, y sólo en, construcción residencial con armazón de madera incluyendo moteles y hogares de convalecencia, un empleador individual puede compensar a un instalador de drywall que desempeña trabajo bajo este Acuerdo según los Estándares del Incentivo del Trabajo por Pieza que aplica al área particular donde se desempeña el trabajo. Tales estándares son aquí incorporados por referencia y se hacen parte de este Acuerdo sujeto a las siguientes condiciones:

- (a) Que en ningún caso debe la aplicación de los Estándares de Pago del Incentivo del Trabajo por Pieza resultar en el pago de cualquier empleado que desempeñe trabajo cubierto por este Acuerdo a un salario o remuneración la cual es menor que la escala por hora la cual se provee en este Acuerdo; y
- (b) Que en ningún evento debe la aplicación de los Estándares de Pago del Incentivo del Trabajo por Pieza resultar en una violación de las condiciones de las horas de trabajo u horas extras de este Acuerdo; y
- (c) Que en ningún caso debe la aplicación de los Estándares de Pago del Incentivo del Trabajo resultar en el pago de una cantidad menor a los Fondos de Fideicomiso apropiados que de otro modo sería el caso para la compensación por hora; y
- (d) Que en ningún caso debe la aplicación de los Estándares de Pago del Incentivo del Trabajo por Pieza disminuir el papel del 46 Northern California

Counties Conference Board como el representante exclusivo de negociación colectiva de los empleados cubiertos por este Acuerdo; y

- (e) Donde un empleado es pagado una cantidad equivalente o que excede el pago semanal por hora del área según la escala, el empleador debe pagar un mínimo de una semana completa de contribuciones para los beneficios laborales a todos los Fondos de Fideicomiso por todas las horas de tiempo regular trabajadas; y
- (f) Donde los empleados son pagados una cantidad equivalente o que excede a la cantidad semanal adecuada del área semanal de trabajo, sólo necesita pagarse una semana completa de contribuciones a los Fondos de Fideicomiso además de cualquier hora extra actual que se trabaje; y
- (g) Donde los empleados son pagados una cantidad menor a la equivalente de la cantidad apropiada de pago por las horas de tiempo regular del área semanal de trabajo, la compensación total pagada a tales empleados debe ser dividida por la cantidad de salario por hora apropiada, y el cociente del cálculo debe ser multiplicado por las cantidades de beneficios laborales requeridos por este Acuerdo y debe considerarse como las cantidades adeudadas a los Fondos de Fideicomiso. Si el auditor determina que los empleados actualmente trabajaron más horas que las reportadas, salarios adicionales podrían ser adeudados como también beneficios laborales.

## **ARTÍCULO 19**

### **FONDO DE FIDEICOMISO DE INFORMACIÓN PARA DRYWALL**

Los empleadores han establecido un fondo de fomento industrial, conocido como el Fondo de Fideicomiso de Información para Drywall, para promover el uso de los productos de la industria y para adquirir las maneras que beneficien y aumenten la industria. Los empleadores signatarios acuerdan contribuir al Fondo de Fideicomiso una cantidad por hora trabajada por cada empleado según lo determinen los fideicomisarios del Fondo de Fideicomiso de Información para Drywall. En vigencia a partir del 1° de julio de 2016, la contribución debe ser una cantidad igual a uno por ciento (1%) del total bruto por hora con impuestos (Salario, Vacaciones y Cuota

Laboral) de la clasificación más alta de journeyman de drywall/lather según se define en el Área 1 de este acuerdo en vigencia el 1° de julio de 2016, o para que esté en vigencia el 1° de julio de cada año sucesivo. Por medio de la ejecución de este Acuerdo, el empleador acuerda estar obligado por las condiciones del Acuerdo de Fideicomiso de Información para Drywall del Norte de California, una copia de lo cual puede obtenerse solicitándola al Fondo de Fideicomiso. El Sindicato ni es parte ni tiene ningún papel en el establecimiento, mantenimiento o administración del Fondo de Fideicomiso. Al requerirlo, los representantes del Fondo de Fideicomiso acuerdan reunirse con los oficiales autorizados del Sindicato con el propósito de reportar y discutir las actividades del Fondo de Fideicomiso para asegurar que el Fondo se esté operando de acuerdo con los principios por los que ha sido establecido.

## **ARTÍCULO 20**

### **CLÁUSULA DE CONSERVACIÓN GENERAL**

No es la intención de ninguna de las partes de este violar ninguna de las leyes, fallos o reglamentos de cualquier autoridad gubernamental o agencia que tenga jurisdicción de la materia sujeta de este Acuerdo y las partes de éste acuerdan que en el caso de que cualquier cláusula de este Acuerdo sea finalmente considerada o determinada como ilegal o nula por estar en controversia con cualquiera de tales leyes, fallos o reglamentos, sin embargo, el resto de este Acuerdo deberá permanecer en plena vigencia a menos que las partes encontradas como nulas sean completamente inseparables del resto de este Acuerdo. Las partes acuerdan que dado el caso, cuando cualquier cláusula de este Acuerdo sea considerada o determinada como ilegal o nula, ellos entrarán prontamente en negociaciones legales concernientes a este asunto.

Es la intención de las partes de este Acuerdo que todas y cada una de las cláusulas, en conjunto y singularmente de este Acuerdo estén completamente de acuerdo con la Ley Federal y Estatal. Su interpretación y la interpretación de cada una de las cláusulas de este Acuerdo son por lo tanto destinadas a ser aplicadas no más allá de lo permitido por la ley.

## **ARTÍCULO 21**

### **DÍA DE TRABAJO**

Ocho (8) horas trabajadas entre las 6:00 A.M. y las 5:00 P.M. deben constituir un día regular de trabajo. Todas las otras horas deben ser gobernadas por el Artículo 24 (Horas Extras).

Una vez que se establezca el día de trabajo, no debe ser por menos de cinco (5) días de trabajo regulares consecutivos y pueden cambiarse sólo por medio de notificación escrita del empleador individual a la Oficina Distrital apropiada del NCCRC.

Al recibir previa notificación escrita del empleador individual a la Oficina del Distrito del NCCRC apropiada, el día regular de trabajo puede ser cambiado de ocho (8) horas consecutivas (exclusivo del período de almuerzo) entre las 7:00 A.M. y 5:00 P.M. El día regular de trabajo puede ser cambiado de ocho (8) horas consecutivas (exclusivo del período de almuerzo) entre 6:00 A.M. y 3:00 P.M. por medio de aprobación escrita de la Oficina del Distrito del NCCRC apropiada. Una vez que el día regular de trabajo se cambie, no debe ser por menos de cinco (5) días de trabajo regulares consecutivos y puede ser cambiado sólo por notificación escrita del empleador individual a la Oficina del Distrito del NCCRC apropiada.

Cada empleador individual debe autorizar y permitir que todos los empleados tomen períodos de descanso, en la medida que sea más práctica, deben ser en la mitad de cada período de trabajo. Nada en estas condiciones debe evitar que un empleador individual alterne los períodos de descanso para impedir la interrupción en el flujo de trabajo y para mantener la continuidad de las operaciones, o de designar los períodos de descanso para que coincidan con descansos en el flujo del trabajo que ocurre en el curso del día de trabajo. El período de descanso autorizado debe ser basado en las horas totales trabajadas diariamente en una cantidad de diez (10) minutos totales para el tiempo de descanso por cada cuatro (4) horas trabajadas, o fracción mayor de este. Los períodos de descanso deben tener lugar en las áreas designadas por el empleador individual, las que pueden incluir o estar limitadas al área inmediata de trabajo del empleador.

El empleador puede, a su discrecionalidad, proveer el descanso requerido de diez (10) minutos de la tarde inmediatamente después del periodo de almuerzo de treinta (30) minutos sólo en cumplimiento de la Orden de Salario 16.

Los períodos de descanso no necesitan ser autorizados en circunstancias limitadas cuando la interrupción de las operaciones continuas pondría en peligro el producto o el proceso de trabajo. Sin embargo, el empleador individual debe reponer el período de descanso perdido durante el mismo día de trabajo o compensar al empleado por los diez (10) minutos perdidos de descanso a su cantidad regular de pago durante el mismo período de pago.

Un período de descanso no necesita ser autorizado para los empleados que el tiempo total diario de trabajo es menos de tres horas y media (3 ½). Períodos de descanso autorizados deben ser contados como horas trabajadas por las cuales no debe haber deducción de pago.

Se entiende que el empleado tomará su período de descanso apropiado, a menos que el empleador individual específicamente dirija al empleado a no tomar este período de descanso debido a los requisitos operacionales.

Si un empleador individual no provee a un empleado con un período de descanso de acuerdo con las condiciones aplicables de este Artículo, el empleador individual debe pagar al empleado una (1) hora a la cantidad regular de compensación del empleado por cada día de trabajo en que un período de descanso no fue proveído.

Un período preventivo de recuperación de no menos de cinco (5) minutos debe hacerse disponible para evitar enfermedades relacionadas al calor.

A los empleados que crean que un período preventivo de recuperación es necesario para evitar enfermedades relacionadas al calor o que sufren de una enfermedad relacionada al calor deben proveérseles acceso a un área con sombra la cual está ya sea abierta al aire o tenga ventilación o enfriamiento proveído por un período de no menos de cinco (5) minutos. Tal acceso a la sombra debe ser permitido en todo momento. Las medidas para refrescar diferentes a la sombra (ejemplo: uso de rociadores de agua) pueden proveerse a cambio de la sombra si el empleador individual puede demostrar que estas medidas son por lo menos tan efectivas como la sombra permitiendo que los empleados se refresquen.

Los empleados no deben ignorar ningún malestar o síntoma que estén sintiendo. Deben reportar de inmediato cualquier problema que tengan a su supervisor y compañeros de trabajo. Los empleados deben notificar a sus supervisores si creen que requieren acceso a la sombra, o a las medidas alternas para refrescar y/o a un período preventivo de recuperación.

Si un empleador individual se niega a proveerle a un empleado un período preventivo de recuperación de acuerdo con este Artículo, el empleador individual tendrá que pagarle al empleado una (1) hora adicional de pago a la cantidad regular de compensación del empleado, excluyendo beneficios laborales, por cada día de trabajo en que no se facilitó un período preventivo de recuperación. No debe discriminarse en contra de ningún empleado por ejercer su derecho bajo esta Artículo.

Cualquier empleado que trabaje más de cinco (5) horas sin un período de almuerzo debe ser pagado por todo el trabajo en exceso de tal periodo de cinco (5) horas a la cantidad aplicable de horas extras hasta que un período para comer sea proveído (tal pago debe calcularse por hora y media).

Todo el trabajo debe ser calculado por día y medio día de la siguiente manera: Los empleados que comiencen el día de trabajo regular o turno deben recibir cuatro (4) horas de pago o pago por horas actualmente trabajadas, lo que sea mayor, sin tener en cuenta la razón por la que no se completó el día regular o turno de trabajo. Si éste renuncia voluntariamente, el empleado debe recibir pago sólo por las horas actualmente trabajadas.

Un empleado de Drywall/Lather debe tener derecho a tiempo para recoger, el cual debe ser tiempo suficiente, pero no menos de cinco (5) minutos al final de cada día de trabajo. La cantidad particular de tal tiempo para recoger debe depender en el acceso al área a la que el empleado es asignado. La cantidad para recoger debe ser determinada por acuerdo mutuo en una conferencia en el lugar de trabajo entre el representante del empleador individual y el Sindicato.

## **ARTÍCULO 22**

### **SEMANA DE TRABAJO**

La semana regular de trabajo debe consistir de cuarenta (40) horas de trabajo de lunes a viernes.

En caso de que el trabajo no pueda ser realizado de lunes a viernes o de martes a viernes (semana de trabajo de 4 X 10) debido a la inclemencia del tiempo o por un daño mecánico grave, los empleados pueden voluntariamente reponer tal día en un sábado y se les pagará a la cantidad de tiempo regular aplicable. En caso de que el trabajo no pueda ser realizado de lunes a jueves (semana de trabajo de 4 X 10) debido a la inclemencia del tiempo



o por un daño mecánico grave, los empleados pueden voluntariamente reponer tal día en un viernes y se les pagará a la cantidad de tiempo regular aplicable.

Como un gesto de cortesía, el empleador individual informará a la Oficina Distrital apropiada del NCCRC cada vez que se tenga intención de implementar el día sábado (o viernes para una semana de trabajo de 4 X 10 de lunes a jueves) para reponer. Los siguientes son los números telefónicos de las Oficinas del Distrito del NCCRC: Norte (916) 641-1041, Sur (408) 445-3000 y Centro (510) 568-4788.

Semana de Trabajo de Cuatro (4) por Diez (10): Un empleador individual puede establecer una semana de trabajo de cuatro (4) días consecutivos de diez (10) horas consecutivas, lunes a jueves o martes a viernes, siempre que la Oficina Distrital del NCCRC sea notificada previamente. La cantidad aplicable de tiempo extra debe ser pagada por todo el trabajo antes del comienzo del turno, después de (10) horas, y durante los sábados, domingos, y días festivos. Después de doce (12) horas, se debe pagar tiempo extra. En el caso que se utilicen dos (2) turnos, nueve horas y medias consecutivas de trabajo (9 ½), (en el segundo turno, excluyendo el período para comer, debe constituir un turno de trabajo por el cual diez (10) horas de trabajo deben ser pagadas. Siempre que además, todos los turnos sean trabajados durante los mismos cuatro (4) días consecutivos durante una semana de trabajo de 4 x 10, excepto como podría cambiarse por acuerdo mutuo. Todas las horas en exceso de cuarenta (40) horas en una (1) semana cualquiera deben ser compensadas a la cantidad aplicable de tiempo extra.

## **ARTÍCULO 23**

### **DÍAS FESTIVOS**

Los siguientes son días festivos reconocidos nacionalmente: Día de Año Nuevo, Día de Martin Luther King, Jr., Día de los Presidentes, Día de Conmemoración, Día de La Independencia, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, el Viernes siguiente al Día de Acción de Gracias y Día de Navidad. Si cualquiera de los días festivos mencionados anteriormente cae en un sábado, el viernes que le precede debe observarse como el día festivo. Si cualquiera de los días festivos mencionados anteriormente cae en un domingo, el lunes siguiente será observado como el día festivo.

En honor de aquellos que han servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, a las personas que han recibido una baja honorablemente, los miembros que están en la reserva y aquellos en servicio activo de las Fuerzas Armadas deben permitírseles por el empleador individual que tengan libres el Día de los Veteranos, el 11 de noviembre. Al solicitárselo al empleador individual, los miembros deben proveer evidencia de su servicio militar. Los Veteranos que opten trabajar en el Día de los Veteranos deben ser compensados a la cantidad adecuada por tiempo regular y la cantidad diaria de tiempo extra.

Los Siguietes cuatro (4) días de cada año son designados días libres / festivos negociados colectivamente:

2014: viernes 14 de febrero, viernes 23 de mayo, viernes 29 de agosto, viernes 26 de diciembre

2015: viernes 2 de enero; viernes 13 de febrero, viernes 22 de mayo, viernes 4 de septiembre.

2016: viernes 12 de febrero; viernes 27 de mayo; viernes 1º de julio; viernes 2 de septiembre.

2017: viernes 17 de febrero; viernes 26 de mayo; lunes 3 de julio; viernes 1º de septiembre.

2018: viernes 25 de mayo; viernes 31 de agosto; lunes 24 de diciembre, lunes 31 de diciembre.

2019: viernes 15 de febrero, viernes 24 de mayo, viernes 5 de julio, viernes 30 de agosto.

Los cuatro días libres designados estarán gobernados por la el Artículo 24 (Tiempo Extra).

## **ARTÍCULO 24**

### **HORAS EXTRAS**

Horas extras no deben ser trabajadas a menos que exista una emergencia y a menos que el contratista obtenga un permiso de trabajo de horas extras del Sindicato que tiene jurisdicción sobre tal trabajo. Los permisos de horas extras deben ser colocados en el trabajo previo al comienzo del trabajo a base de horas extras.

Un permiso de horas extras verbal, seguido por un FAX o telegrama al Representante de Área que facilitó el

permiso verbal, se permitirá cuando el tiempo no permita que un empleador o su Representante de Área recojan el permiso para horas extras del salón del Sindicato.

En todo el trabajo cubierto por este Acuerdo, las primeras dos (2) horas previas al comienzo del día regular o aprobado, o las primeras cuatro (4) horas posteriores al final del día de trabajo aprobado o regular, sin exceder un total de cuatro (4) horas por cada uno (1) de los días de trabajo serán pagadas a la cantidad de uno y medio.

Se pagará a la cantidad de uno y medio del tiempo básico por las primeras ocho (8) horas trabajadas durante los días libres designados negociados colectivamente y/o sábados. Todo el otro tiempo debe ser pagado a al doble de la cantidad regular.

Todo el tiempo trabajado durante un sábado, domingo, y día festivo debe requerir un permiso por escrito del Sindicato para que sea colocado en el lugar de trabajo y debe ser facilitado solamente por un mínimo de ocho (8) horas de trabajo, y debe ser pagado a la cantidad aplicable de horas extras.

## **ARTÍCULO 25**

### **TRABAJO POR TURNOS**

El trabajo por turnos sólo puede ser establecido si el empleador individual le da un aviso previo al Sindicato y debe realizarse de esta forma:

A excepción de lo siguiente, donde se trabajan múltiples turnos, si el empleador individual elige trabajar el turno diurno entre las horas de las 6:00 A.M. y las 5:30 P.M., ese turno trabajará ocho (8) horas y por tal trabajo se les pagará la cantidad de tiempo básico regular por ocho (8) horas; el segundo turno trabajará siete horas y media (7 ½) y por tal trabajo se les pagará la cantidad de tiempo básico regular por ocho (8) horas; si un tercer turno es trabajado, deben trabajar siete (7) horas y por tal trabajo se les pagará la cantidad de tiempo básico regular por ocho (8) horas; No se deben establecer o comenzar turnos múltiples por menos de tres (3) días de trabajo consecutivos.

En las mejoras para un inquilino o proyectos de renovación de edificaciones habitadas con un valor del contrato por cinco (5) millones de dólares o menos, el empleador individual puede realizar operaciones de turnos múltiples con la base de pago de ocho (8) horas

por un trabajo de ocho (8) horas en todos los turnos a la cantidad de tiempo básico regular.

Las cantidades de horas extras serán pagadas para todas las horas trabajadas en el segundo o tercer turno si menos de tres (3) días consecutivos son trabajados. Las condiciones de este Artículo relativas a las cantidades de pago para trabajo por turnos se aplicarán solamente a la porción del trabajo que requiera operaciones de turno.

Cuando sea una condición de aseguramiento del trabajo, un único turno especial puede ser establecido y que no sea menos de tres (3) días consecutivos, para horas libres entre lunes y viernes y permitirá un pago de ocho (8) horas por un trabajo de (8) horas. Trabajo en exceso de ocho (8) horas por día estará sujeto a las condiciones de horas extras de este Acuerdo

Todo trabajo en exceso de ocho (8) horas en sábados y todo trabajo en domingos y días festivos será tiempo doble.

Los pagos o contribuciones a cada uno de los Fondos de Fideicomisos proveídos por este Acuerdo estarán basados en las horas trabajadas o por las que se paga, las cuales incluyen contribuciones por ocho (8) horas por turno. Ningún pago o contribución será calculado a la cantidad de una y media o dos veces la cantidad requerida de pagos o contribuciones por hora, ni cualquiera de tales pagos o contribuciones será considerado como parte de la cantidad salarial por hora para el propósito de calcular horas extras, bien sea bajo este Acuerdo, o bajo el Acta Laboral de Normas Justas (Fair Labor Standards Act), el Acta de Walsh-Healey o bajo cualquier otra ley.

En trabajo por turnos: (a) los empleados que trabajen un turno en el que terminen el sábado en la mañana a las 8:00 A.M., se considera que trabajaron el viernes; (b) los empleados que trabajen un turno en el que terminen el domingo en la mañana a las 8:00 A.M., se considera que trabajaron el sábado y (c) los empleados que trabajen un turno en el que terminen el lunes en la mañana a las 8:00 A.M., se considera que trabajaron el domingo.

Todo el trabajo por turnos asignados regularmente que se realice en un sábado, domingo y días festivos estará de conformidad con las cantidades de horas extras aquí especificadas. Todo trabajo será realizado bajo los términos y condiciones de este Artículo 25 (Turno de Trabajo) en lo referente a horas trabajadas y cantidades de pago.

**ARTÍCULO 26**  
**TIEMPO POR REPORTARSE**  
**PAGO POR TERMINACIÓN Y DESPIDO**

Otro día que no sea el primer día de despacho, ya que en este caso dos (2) horas deben aplicar, los empleados que se reporten a trabajar, para los cuales no se provee trabajo, deben tener derecho a cuatro (4) horas de pago, excepto cuando existen malas condiciones de tiempo fuera del control del empleador individual que no permiten trabajar. Los pagos a las contribuciones de cada Fondo de Fideicomiso que este Acuerdo provee deben hacerse respecto a los pagos requeridos por este Artículo.

Excepto como se provee de aquí en adelante, los carpinteros o lathers que comiencen trabajo, pero que son despedidos entre las horas de 8:00 A.M. y 12:00 del día, deben recibir cuatro (4) horas de pago; los carpinteros o lathers que comienzan a trabajar a las 8:00 A.M. y que son despedidos entre las horas de 12:00 del día y 4:30 P.M. deben recibir pago solamente por las horas trabajadas.

Los empleados que son despedidos en el primer día de trabajo por ineficiencia, insubordinación o embriaguez, o por estar bajo la influencia de drogas, o ignorar voluntariamente las normas de seguridad deben recibir pago solamente por las horas trabajadas. Los empleados que voluntariamente renuncian deben recibir pago solamente por las horas trabajadas.

**EMPLEADO DESPEDIDO:** A los empleados que reciben una notificación de despido por cualquier razón se les permitirán un tiempo razonable (no menos de quince (15) minutos) antes de que finalice su día regular de trabajo para que reúnan sus herramientas además del tiempo normal para recoger que se provee en el trabajo.

Después de cuarenta (40) horas de empleo, el empleador individual puede despedir a cualquier empleado solamente por causa justa. La causa justa está sujeta al Artículo 9 (Procedimientos de Agravio), las condiciones de agravio y arbitrio de este Acuerdo. El empleador individual durante las primeras cuarenta (40) horas de empleo puede rechazar o despedir a cualquier empleado por cualquier razón. Los despidos por causa deben hacerse por escrito al empleado.

Estos empleados despedidos temporalmente o despedidos deben ser pagados por completo en el

momento del despido temporal o despido. El empleado debe coleccionar tiempo por esperar desde el tiempo del despido temporal o despido hasta que todos los dineros adeudados sean recibidos. (Para el cálculo, su estado de pago debe continuar por cada día calendario hasta que se reciba el pago; siempre y cuando, sin embargo, que no más de ocho (8) horas deben ser cobradas por cada día calendario. El tiempo de espera no debe exceder treinta (30) días calendario.) Este Artículo no impide el derecho de cualquier persona de buscar cualquier remedio legal disponible.

Cualquier empleado bajo circunstancias normales, excepto como de otro modo podría ser aquí proveído, debe ser requerido que trabaje un día completo de ocho (8) horas, a menos que sea despedido temporalmente o solicitado por su empleador que deje el trabajo, en tal caso éste debe ser pagado de acuerdo con este Artículo.

## **ARTÍCULO 27**

### **PAGOS DE SALARIOS**

Todos los salarios adeudados deben ser pagados semanalmente en el día designado por el empleador en el lugar de trabajo antes del final del turno. Cada empleador debe proveer a cada trabajador con un comprobante de cheque que muestre el nombre y dirección del empleador, el nombre y/o número del Seguro Social del empleado, el total de horas regulares, el total de horas extras, el total del reembolso de gastos, el período de pago para el cual aplica el cheque, y todas las deducciones. El empleador debe mantener un registro adecuado de tiempo identificando el empleado individual y estableciendo un registro diario de horas trabajadas por cada empleado. No se requerirá que el empleado firme un documento donde renuncia a recibir su pago corriente. Excepto, por tardanzas en la entrega de cheques de pago que están fuera del control del empleador, un empleado que no reciba su salario en la fecha de pago designada debe recibir a la cantidad de tiempo regular tiempo por esperar a ocho (8) horas por día por todos los días sin tener en cuenta el día de la semana además de su salario regular por horas trabajadas. A ningún empleado o aspirante de trabajo debe requerírsele que firme o que llene un formulario, documento, o cuestionario relacionado con un historial médico o condición médica como una condición para obtener o mantener empleo. A los empleados que se

les requiere conducir un vehículo de la compañía se les podría solicitar que provean un historial de conducir como una condición para obtener y retener el empleo. A los empleados que se les requiere conducir un vehículo de la compañía se les podría requerir que provean un historial de conducir como una condición para obtener o retener empleo.

Después de que se tenga conocimiento del primer cheque de pago que no sea adecuadamente pagado por el banco, el Sindicato puede demandar que todos los pagos futuros de salarios sean hechos por medio de un cheque certificado o dinero en efectivo. En cualquier caso, los registros de pago adjuntos deben ser incluidos. El Sindicato tiene la obligación de notificar al Western States Drywall/Lathing Industry Labor Management Cooperation Committee, Inc., o a su sucesor, como también a otros Fondos de Fideicomiso de los nombres de cualquier contratista a los que sus cheques de pago no fueron pagados por su banco.

Un empleador individual puede pagarles a los empleados utilizando depósito directo, según se provee bajo la ley de California. El pago por medio de depósito directo debe ser a la opción del empleado, y no ser una condición de empleo. Los depósitos que estén tardes deben estar sujetos a las condiciones de este Artículo 27 (Pago de Salarios), párrafo 3 según lo establecido en el Acuerdo Principal. La compensación final debe hacerse por cheque.

Teniendo buena causa, un representante del Sindicato o su agente debe tener el derecho de examinar los registros de pago de un empleador al ser avisado razonablemente del propósito de la investigación de acuerdo con los términos de este Acuerdo.

## **ARTÍCULO 28**

### **ESTACIONAMIENTO**

En caso de que no se disponga de instalaciones gratuitas para estacionar dentro de 1320 pies (medidos por la ruta más directa en una vía pública vehicular) desde un sitio de trabajo, el empleador individual proveerá tales instalaciones y tendrá el derecho a designar las áreas de estacionamiento a ser usadas dentro de 2640 pies donde debido a condiciones de estacionamiento congestionado, sea necesario usar instalaciones públicas, el empleador individual reembolsará al empleado el

costo de tal estacionamiento al presentársele el recibo o comprobante que certifica el costo de éste, tal reembolso se hará semanalmente o cuando termine el proyecto, lo que ocurra primero.

## **ARTÍCULO 29**

### **HERRAMIENTAS Y EQUIPO**

Los empleados deben proveer sus propias herramientas, pero no deben proveer, rentar o rentar con opción de compra (lease): escaleras, andamios, taladros eléctricos o de baterías o pistolas tornilladoras, “roto-zips” o routers, laceres de cualquier tipo, equipo de automóvil para el propósito de mover o entregar materiales o equipo del empleador individual, o cualquier tipo de maquinaria o sierras operadas con energía. El empleador debe proveer puntas de pistolas tornilladoras (screw gun tips) y varas (shafts) como también brocas para routers. Cada empleado debe llegar al trabajo con las herramientas en la condición adecuada. Para implementar este Artículo, el empleado individual debe proveer una caja de herramientas con seguro.

Cuando el empleador individual provea un lugar razonablemente seguro donde sus empleados pueden guardar sus herramientas y todas las herramientas de un empleado individual se pierdan por razones de incendio o robo mientras que está bajo el cuidado de un empleador individual, el empleador individual reembolsará al empleado por tal pérdida hasta un máximo de \$750.00. Dentro de dos (2) días laborales de la fecha del reclamo por herramientas perdidas según se ha provisto, el empleador individual debe por consiguiente reconocer su responsabilidad o rechazar el reclamo.

El incumplimiento del empleador individual de las condiciones de éste será referido a la Junta Conjunta de Ajuste.

Los vehículos de los empleados no deben ser usados para el transporte de materiales o herramientas que son propiedad o que están bajo el control del empleador en exceso de 100 libras.



## **ARTÍCULO 30**

### **DESPLAZAMIENTO Y SUBSISTENCIA**

1.A. En todo trabajo cubierto por este Acuerdo, según se describe en este Artículo, lo siguiente aplicará a proyectos públicos anunciados y a licitaciones de proyectos privados o negociados antes del 1º de septiembre de 2014. Además, para los proyectos públicos anunciados y para licitaciones de proyectos privados o negociados en o después del 1º de septiembre de 2014, lo siguiente debe aplicar hasta el 30 de junio de 2015:

(a) No se debe pagar subsistencia en cualquier trabajo o proyecto localizado dentro de menos de cincuenta (50) millas de ruta de cualquier oficina central de la ciudad (city hall) u oficina postal en las siguientes ciudades:

Eureka	Santa Rosa
Monterey	Visalia
Fresno	Redding
Kings Beach	South Lake Tahoe
Auburn	Chico
Cloverdale	Woodland
Oakland	Jackson
Manteca	San Jose
Merced	Willits

(b) En cualquier trabajo o proyecto localizado dentro de cincuenta (50) millas de ruta o más de cualquier oficina central de la ciudad (city hall) u oficina postal enumerada en el párrafo 1(a), se debe pagar subsistencia a la cantidad de veinticinco dólares (\$25.00) por día. El empleador individual debe pagarle a cada empleado cubierto bajo este Acuerdo la cantidad descrita anteriormente por cada día de trabajo fuera de su sueldo regular y horas extras como subsistencia.

(c) El área conocida como Geysers es una zona de subsistencia de diez dólares (\$10.00).

(d) El trabajo desempeñado en el Observatorio de Mt. Hamilton o instalaciones adyacentes debe ser una zona de subsistencia.

1. B. En todo trabajo cubierto por este Acuerdo, según se describe en este Artículo, lo siguiente debe aplicar, vigente el 1° de julio de 2015 para proyectos públicos anunciados y para licitaciones de proyectos privados o negociados en o después del 1° de septiembre de 2014:

(a) No se debe pagar subsistencia en cualquier trabajo o proyecto localizado dentro de menos de cincuenta (50) millas de ruta de cualquier oficina central de la ciudad (city hall) u oficina postal en las siguientes ciudades:

Eureka	Santa Rosa
Monterey	Visalia
Fresno	Redding
Kings Beach	South Lake Tahoe
Auburn	Chico
Cloverdale	Woodland
Oakland	Jackson
Manteca	San Jose
Merced	

(b) En cualquier trabajo o proyecto localizado dentro de cincuenta (50) millas de ruta o más de cualquier oficina central de la ciudad (city hall) u oficina postal enumerada en el párrafo 1(a), se debe pagar subsistencia a la cantidad de veinticinco dólares (\$50.00) por día. El empleador individual debe pagarle a cada empleado cubierto bajo este Acuerdo la cantidad descrita anteriormente por cada día de trabajo fuera de su sueldo regular y horas extras como subsistencia.

(c) El área conocida como Geysers es una zona de subsistencia.

(d) El trabajo desempeñado en el Observatorio de Mt. Hamilton o instalaciones adyacentes debe ser una zona de subsistencia.

2. Excepción al requerimiento de pago por subsistencia: No se requiere que el empleador individual pague subsistencia a los empleados cubiertos por este Acuerdo cuando los empleados trabajan:

- (a) En la planta (yard) permanente del empleador;
- (b) En el taller (shop) permanente del empleador;
- (c) En un edificio de tres (3) pisos o menos el cual es parte de un proyecto de construcción residencial localizado dentro de un área de subsistencia;
- (d) En calles, caminos y utilidades, las cuales son parte de un proyecto de construcción residencial de edificios de tres (3) pisos o menos localizado dentro del área de subsistencia. Esta excepción no aplica a campos, carreteras, represas, túneles o proyectos pesados de ingeniería.

3. En todo otro trabajo localizado dentro del área de subsistencia donde un empleado trabaja dos (2) horas o más en un (1) día, a éste le debe ser pagada la cantidad de subsistencia por ese día. Este pago debe entregarse a los empleados en un cheque separado.

4. Los cargos diarios del empleador por comida y alojamiento en los trabajos donde se paga subsistencia no deben exceder la cantidad permitida de subsistencia del empleado.

5. Tales pagos por subsistencia deben ser excluidos del sueldo del empleado para el propósito del Acta de Estándares Laborales Justos y debe pagársele a tal empleado semanalmente con un cheque identificado por separado. La subsistencia se define como el reembolso de gastos por alimentación, alojamiento y mantenimiento fuera de la ciudad y no es un sueldo ni reembolso por tiempo para desplazarse de o al lugar de trabajo.

6. Si un empleado es transportado por el empleador individual de una planta “yard” o taller localizado en una zona de no subsistencia para ir a trabajar en una zona de subsistencia y es transportado de nuevo a la misma planta o taller de no subsistencia, todo en el mismo día, en el tiempo del empleador individual, el empleado no recibirá subsistencia.

7. Ambas partes acuerdan reunirse y conferir sobre la subsistencia donde existen condiciones adversas extremas respecto al acceso del lugar de trabajo. Cualquier empleado puede rechazar, sin ninguna penalidad, trabajo que requiera una noche de estadía.

## **ARTÍCULO 31**

### **EMPLEADOS MINUSVÁLIDOS**

Una persona que esté incapacitada por razones de edad, o incapacidad física o mental, incapacidades temporales, u otros padecimientos puede ser empleada a una cantidad salarial más baja del mínimo establecido por este Acuerdo, siempre y cuando que obtenga primero un permiso escrito del Sindicato, y la cantidad establecida estará sujeta a la aprobación del Sindicato.

## **ARTÍCULO 32**

### **STOCKING, SCRAPPING Y LIMPIEZA**

No debe ser una violación del Artículo 1 (Trabajo y Área de Cobertura) y del Artículo 2 (Sub-contratación) de este Acuerdo que un contratista compre materiales a base de un precio el cual incluye el transporte y almacenamiento de un fabricante, distribuidor, o vendedor.

Esto no debe ser interpretado para que signifique que una relación directa entre el empleador y el contratista almacenista está exenta de este Artículo.

La cantidad para los stockers, scrappers, personas que limpian, conducen camiones y montacargas debe ser la siguiente:

50% de la cantidad de "journeyman" además de las contribuciones a la Salud y Bienestar, Vacaciones y Cuota Laboral (Cuotas Suplementarias) solamente:

Un (1) stocker-scrapper en período de prueba puede ser contratado cuando un empleador tiene empleado a un stocker-scrapper. La cantidad para el stocker-scrapper en período de prueba debe ser 40% de la cantidad aplicable de "journeyman" además de las contribuciones de salud y bienestar sólo por un período de prueba de seis (6) meses después de lo cual el empleado será avanzado a la posición de stocker-scrapper. El stocker-scrapper en período de prueba debe trabajar bajo la supervisión de un stocker-scrapper. Un empleador puede emplear a un stocker-scrapper en período de prueba adicional por los próximos dos (2) stocker-scrapper en su nómina de pago o por dos (2) subsiguiente a esto.

Senior Stocker/Scrapper: La cantidad para un Stocker/Scrapper que ha sido empleado por el mismo contratista por 2000 horas (consecutivamente o cumulativamente) debe obtener 50% de la cantidad de Journeyman además

de Salud y Bienestar, Vacaciones, Cuota Laboral y Anualidad.

Las funciones de los stocker-scrapers y/o los stocker-scrapers en período de prueba deben incluir la colocación de materiales en los lugares de trabajo o en el taller (shop), mover los materiales en los lugares de trabajo, remover residuos (scraps) de los materiales de construcción de los lugares de trabajo, deshacerse de los residuos de los materiales de construcción, recogimiento de residuos del piso, manejar el camión de residuos a o desde el taller o lugares de deshecho, y hacer trabajo de limpieza general en los lugares de trabajo. Los stocker-scrapers no deben en ningún momento ponerse ni usar cualquier herramienta del oficio lo que incluye, pero no se limita a, correas de herramientas, bolsas (pouches), pistolas tornilladoras, tijeras de cualquier clase, sierras de cualquier clase, “routers”, herramientas activadas con energía, cuchillos de muros de mampostería (drywall), cuadros en “T” (t-squares), plomadas (plumb bobs), líneas de tiza (chalk lines), martillos, hachas, o cintas métricas. La única excepción al uso de herramientas es el uso de un cuchillo, tijeras o pinzas que faciliten el abrir atados o cajas de material para ser colocados en el lugar de trabajo. No deben hacer ningún tipo de trabajo de construcción que tradicionalmente es hecho por una persona de drywall/lathing y/o aprendiz de drywall/lathers.

Cualquier empleado que se traslade de una clasificación de Stocker-Scrapper y Limpieza al Programa de Aprendizaje de (Drywall/Lather) según se describe en el Artículo 13 (Programa de Aprendizaje de Drywall/Lather) de este Acuerdo no debe incurrir ninguna pérdida de cualquier salario o beneficios laborales al ser trasladado.

**ARTÍCULO 33**  
**CANTIDADES SALARIALES Y BENEFICIOS**  
**LABORALES**

Las siguientes deben ser las clasificaciones y cantidades mínimas por hora durante el término de este Acuerdo para las fechas vigentes en las áreas enumeradas.

**Área 1:** Los Condados de: Alameda, Contra Costa, Marin, Napa, San Francisco, San Mateo, Santa Clara, Solano y Sonoma

En vigencia	8-01-14
Journeyman	\$40.35
Scrapper-Stocker 50%	\$20.18
Probationary Scrapper-Stocker 40%	\$16.14

**Área 2:** Los Condados de Monterey, San Benito y Santa Cruz

En vigencia	8-01-14
Journeyman	\$34.47
Scrapper-Stocker 50%	\$17.24
Probationary Scrapper-Stocker 40%	\$13.79

**Área 3:** Los Condados de Sacramento, Yolo, San Joaquin, Western Placer\*\* y Western El Dorado\*\*

En vigencia	8-01-14
Journeyman	\$34.97
Scrapper-Stocker 50%	\$17.49
Probationary Scrapper-Stocker 40%	\$13.99

**Área 4:** Los Condados de Alpine, Amador, Butte, Calaveras, Colusa, Del Norte, Eastern El Dorado\*\*, Fresno, Glenn, Humboldt, Kings, Lake, Lassen, Madera, Mariposa, Mendocino, Merced, Modoc, Nevada, Eastern Placer\*\*, Plumas, Shasta, Sierra, Siskiyou, Stanislaus, Sutter, Tehama, Trinity, Tulare, Tuolumne, y Yuba

En vigencia	8-01-14
Journeyman	\$33.62
Scrapper-Stocker 50%	\$16.81
Probationary Scrapper-Stocker 40%	\$13.45

\*\*El Oeste del Condado de Placer incluye territorio que está al oeste de y que incluye a la Autopista (Highway) 49. El Oeste del Condado de El Dorado

incluye territorio que está al oeste de y que incluye a la Autopista (Highway) 49 y territorio dentro de los límites de la Ciudad de Placerville.

Los Stocker/Scrapper en periodo de prueba deben recibir Salud y Bienestar sólo por los primeros seis (6) meses y de ahí ser avanzados a la contribución de Stocker/Scrapper.

**Cantidades por Hora de los Beneficios Laborales - Toda el Área de los 46 Condados**

*(1º de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2015)*

Fecha de Vigencia: . . . . .	7-01-14	1/1/15
Salud y Bienestar . . . . .	11.05	
Pensión* . . . . .	9.20	
Anualidad . . . . .	2.75	
Vacaciones . . . . .	2.45	
Cuota Laboral . . . . .	1.70	
Entrenamiento Aprendiz/Journeyman . . .	.67	
Fomento Industrial . . . . .	.20	0.30
Fondo de Salud y Bienestar de UBC		
Y Aprendizaje Nacional . . . . .	0.15	
Preservación de Trabajo Contractual . . . .	0.05	
Comité de Cooperación de Labor-Gerencia de la Industria		
- Western States Drywall/Lathing . . . . .	0.28	
*Stocker Scrapper . . . . .	1.10	
*Senior Stocker-Scrapper . . . . .	2.70	
*Stocker-Scrapper en Período de Prueba .	0.80	

**Consideraciones futuras de Salarios y/o Beneficios Laborales (2014-2019)**

*1 de julio/1 de agosto de 2014*

Un aumento de \$1.95 por hora en los beneficios laborales y salarios para ser adjudicados en todas las áreas de la siguiente manera:

En vigencia: 7/1/14

- \$ .50 para ser adjudicado a la Salud y Bienestar
- \$ .35 para ser adjudicado a la Pensión
- \$ .05 para ser adjudicado al Entrenamiento
- \$ .05 para ser adjudicado a la Cuota Laboral

*1 de julio/1 de agosto de 2015*

Un aumento de \$2.54 por hora en los beneficios laborales y salarios para ser adjudicados en todas las áreas de la siguiente manera:

En vigencia: 1/1/15

\$.10 para ser adjudicados al Fomento Industrial

En vigencia: 7/1/15

\$.15 para ser adjudicado a la Pensión

\$.05 para ser adjudicado al Entrenamiento

\$.06 para ser adjudicado a la Cuota Laboral

\$.13 para ser adjudicado al Fomento Industrial

En vigencia: 8/1/15

\$.2.05 para ser adjudicados a los Salarios

*1 de julio/1 de agosto de 2016*

Un aumento de \$2.47 por hora en los beneficios laborales y salarios para ser adjudicados en todas las áreas de la siguiente manera:

En vigencia: 7/1/16

\$.15 para ser adjudicado a la Salud y Bienestar

\$.15 para ser adjudicado a la Pensión

\$.05 para ser adjudicado al Entrenamiento

\$.06 para ser adjudicado a la Cuota Laboral

\$.06 para ser adjudicado al Fomento Industrial

En vigencia: 8/1/16

\$.2.00 para ser adjudicados a los Salarios

*1 de julio/1 de agosto de 2017*

Un aumento de \$2.53 por hora en los beneficios laborales y salarios para ser adjudicados en todas las áreas de la siguiente manera:



En vigencia: 7/1/17

\$.25 para ser adjudicado a la Salud y Bienestar

\$.15 para ser adjudicado a la Pensión

\$.05 para ser adjudicado al Entrenamiento

\$.06 para ser adjudicado a la Cuota Laboral

\$.02 para ser adjudicado al Fomento Industrial

En vigencia: 8/1/17

\$.2.00 para ser adjudicados a los Salarios

*1 de julio/1 de agosto de 2018*

Un aumento de \$2.62\*\* por hora en los beneficios laborales y salarios para ser adjudicados en todas las áreas de la siguiente manera:

En vigencia: 7/1/18

\$.35 para ser adjudicado a la Salud y Bienestar

\$.15 para ser adjudicado a la Pensión

\$.05 para ser adjudicado al Entrenamiento

\$.06 para ser adjudicado a la Cuota Laboral

\$.01 para ser adjudicado al Fomento Industrial

En vigencia: 8/1/18

\$.2.00 para ser adjudicados a los Salarios

\*\*Si un Acuerdo extendido con anticipación es negociado antes del 1º de agosto de 2018, los empleadores individuales que no extiendan tal Acuerdo estarán sujetos a un aumento adicional de \$ 1.00 por hora.

El Sindicato se reserva el derecho de adjudicar las cantidades de salarios y beneficios laborales durante el término del Acuerdo.

Foreman: Si el empleador individual opta por usar un foreman, éste debe ser pagado diez por ciento (10%) sobre la cantidad apropiada de journeyman. El empleador individual debe tener el derecho de determinar a su discrecionalidad única y sin límite, la necesidad de cualquier número de foremen.

**ARTÍCULO 34**  
**CANTIDADES DE SALARIOS Y**  
**BENEFICIOS LABORALES**  
**PARA APRENDICES DE DRYWALL/LATHING**

Aprendices de Drywall/Lathing: Un programa de cuatro (4) años debe ser establecido por los 46 Condados del Norte de California.

Las cantidades salariales para aprendices deberán ser los siguientes porcentajes de la clasificación de Journeyman aplicable en el área geográfica apropiada.

**Primer Período**

0 a 6 meses .....	60%	Salud y Bienestar Cuotas Laborales Fomento Industrial Salud y Seguridad UBC Preservación del Trabajo Entrenamiento
-------------------	-----	---

**Segundo Período**

7 a 12 meses .....	65%	Salud y Bienestar Cuotas Laborales Fomento Industrial Salud y Seguridad UBC Preservación del Trabajo Entrenamiento Vacaciones
--------------------	-----	---

**Tercer Período**

13 a 18 meses .....	70%	Salud y Bienestar Cuotas Laborales Fomento Industrial Salud y Seguridad UBC Preservación del Trabajo Entrenamiento Vacaciones Anualidad
---------------------	-----	--

**Cuarto Período**

19 a 24 meses .....	75%	Salud y Bienestar Cuotas Laborales Fomento Industrial Salud y Seguridad UBC Preservación del Trabajo Entrenamiento Vacaciones Anualidad
---------------------	-----	--

Quinto Período

25 a 30 meses .....80% Beneficios Laborales Completos

Sexto Período

31 a 36 meses.....85% Beneficios Laborales Completos

Séptimo Período

37 a 42 meses.....90% Beneficios Laborales Completos

Octavo Período

43 a 48 meses .....95% Beneficios Laborales Completos

Los aprendices deben ser pagados solamente a la cantidad por hora. Los empleadores que les paguen a los aprendices con cualquier forma de cantidad por piezas estarán en violación de este Acuerdo.

Un empleador individual que tiene derecho a emplear aprendices no puede emplear a más de un (1) aprendiz por los dos (2) primeros journeymen empleados regularmente por él y no más de un (1) aprendiz adicional por cada tres (3) journeymen adicionales empleados por él. El primer aprendiz no puede ser empleado hasta que por lo menos dos (2) journeymen sean empleados regularmente por el empleador individual. Sujeto a la ley aplicable, las partes deben hacer lo posible para emplear aprendices.

**ARTÍCULO 35**  
**ESCALA PARA EL TRABAJO POR PIEZA**  
**(SÓLO PARA “DRYWALL”)**

En vigencia 8/1/14

Área 1    Área 2    Área 3    Área 4

1. Cantidad básica por pieza para 1/2” pared de drywall	\$ .178	\$ .154	\$ .156	\$ .151
---	---------	---------	---------	---------

Cantidad básica por pieza para 5/8” de pared de drywall	\$ .198	\$ .172	\$ .174	\$ .168
---	---------	---------	---------	---------

2. Cuando se utiliza un sistema de pago de cantidades por pieza, todos los términos, condiciones y regulaciones del Artículo 18 (Estándares del Incentivo del Trabajo por Piezas) de este Acuerdo deben aplicar junto con todos los términos, condiciones, y regulaciones de este Artículo.

3. Es además acordado que una tarjeta de la escala del trabajo por pieza (referida como Escala "A") será impresa para que refleje las enmiendas hechas por este Acuerdo, y tal tarjeta de la Escala "A" debe hacerse parte de este Acuerdo.
4. Es además acordado que tal escala podrá ser ajustada por el Comité de acuerdo con este Artículo. Las partes a esto deben formar un comité compuesto por un número igual de representantes del Carpenters 46 Northern California Counties Conference Board y del Wall and Ceiling Alliance. Tal comité debe reunirse mínimo una vez cada dos (2) meses, en un día del mes específico, acordado mutuamente por las partes, para revisar la escala del trabajo por piezas y para hacer ajustes en tal escala de vez en vez como podría ser determinado por el comité. Ningún ajuste en la escala de trabajo por piezas estará en vigencia hasta que se ponga por escrito y sea enviada por correo a todos los empleadores signatarios.

Cualquier disputa o agravio en conexión con estas normas de trabajo por piezas deben ser presentadas a la Junta de Ajuste bajo el Artículo 9 (Procedimiento de Agravio) de este Acuerdo.

5. Cuando se requiera que un empleado regrese a una unidad para terminar trabajo adicional porque la unidad estaba incompleta o no había disponible un andamio, éste será pagado a la cantidad por hora prevaleciente. El empleado debe tener la responsabilidad de contar la tabla de pared (wallboard) en la unidad antes de comenzar el trabajo.

### **ARTÍCULO 36**

#### **ADENDA DE NAIL-ON LATHING (LISTONERÍA CLAVADA)**

Las partes reconocen que la "Adenda de Nail-On Lathing de los 46 Condados" negociada previamente y ejecutada en vigencia el 1º de agosto de 1983, debe ser aquí incorporada por referencia, y copias de tal Adenda deben hacerse disponibles a todos los empleadores que desempeñen trabajo cubierto por tal Adenda.

Las partes además acuerdan que nadie signatario al Acuerdo Principal de (Drywall/Lathing) o la "Adenda de Nail-On Lathing" debe cambiar las cantidades y términos de tal Adenda sin la aprobación previa del Carpenters 46

Northern California Counties Conference Board y de la Wall and Ceiling Alliance.

### **ARTÍCULO 37**

#### **COMITÉ DE PRESERVACIÓN DEL TRABAJO**

Las partes acuerdan que todos los empleadores que están vinculados por este Acuerdo tendrán acceso total al Comité de Preservación del Trabajo de Carpinteros según ha sido establecido por el Acuerdo Principal de Carpinteros de los 46 Condados del Norte de California. Este comité revisará las peticiones para cambios en los términos y condiciones del Acuerdo Laboral que podrían ser necesarias para preservar las oportunidades de trabajo para los empleados y empleadores individuales cubiertos por el Acuerdo. El Comité tiene la autorización de aprobar tales cambios según los considere ser en el mejor interés de las partes del Acuerdo Principal de Carpinteros para el Norte de California.

Todas las reglas y procedimientos según se define en la Sección 2-A del Contrato Principal de Carpinteros de los 46 Condados del Norte de California, según ha sido establecido y/o enmendado por el Comité de Preservación de Trabajo de Carpinteros, son obligatorias para cada uno de los empleadores individuales obligados por este Acuerdo.

### **ARTÍCULO 38**

#### **TÉRMINO DEL ACUERDO**

Este Acuerdo debe permanecer en toda su fuerza y vigencia desde el 1º de julio de 2014 hasta el 31 de julio de 2019, y debe continuar subsiguientemente a menos que cualquier parte, sin más de noventa (90) días /ni menos de sesenta (60) días previo al 31 de julio de 2019 o sin más de noventa (90) días /ni menos de sesenta (60) días previo al 31 de julio de cualquier año subsiguiente en que el Acuerdo Principal puede ser terminado le sirva notificación escrita a la otra parte de su deseo de cambiar, modificar, enmendar, suplementar, renovar, extender o terminar este Acuerdo.

Las negociaciones para las modificaciones o las enmiendas propuestas según la notificación adecuada deben comenzar, a menos que se hayan extendido de mutuo acuerdo, a no más tardar del 15 de junio de

2019, o a no más tardar de junio de cualquier período anual subsiguiente, y continuar hasta que se llegue a un acuerdo; siempre y cuando, sin embargo, que si no se llega a un acuerdo para el 1° de agosto de 2019 o para el 1° de agosto de cualquier período anual subsiguiente, los representantes de cualquier parte actuando de su propia parte pueden después de esto dar notificación escrita de la intención de terminar este Acuerdo. Sin tener en cuenta la entrega de tal notificación de intención de terminar, las partes deben continuar negociando hasta que se llegue a un acuerdo o hasta que el acuerdo haya sido terminado por medio de una notificación escrita de terminación final, y el Acuerdo debe ser considerado como terminado en la fecha específica con tal notificación escrita de terminación final.

COMO TESTIGO DE LO CUAL, las partes a esto han ejecutado este documento este \_\_\_\_\_ , en Oakland, California.

CARPENTERS 46 NORTHERN CALIFORNIA  
COUNTIES CONFERENCE BOARD

De parte del:

Northern California Carpenters Regional Council  
(NCCRC) y sus Sindicatos Locales afiliados

CARPENTERS 46 NORTHERN CALIFORNIA  
COUNTIES CONFERENCE BOARD

Por \_\_\_\_\_  
Robert Alvarado, Presidente

Por \_\_\_\_\_  
William Feyling, Director Ejecutivo

WALL AND CEILING ALLIANCE  
(WACA)

Por \_\_\_\_\_  
Frank Nunes, Director Ejecutivo

Por \_\_\_\_\_  
Nancy Brinkerhoff, Presidente

# NOTAS