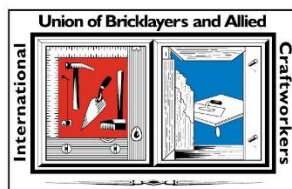
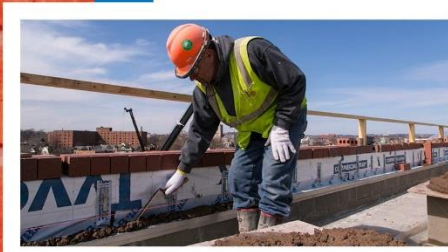


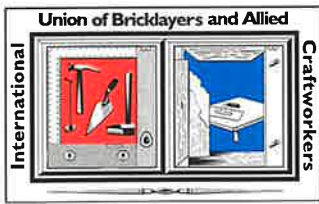
# Welcome

Building your future with BAC

# Bienvenido

Construyendo su futuro con BAC





**International  
Union of Bricklayers  
and Allied Craftworkers**

---

Office of the President

Estimado miembro de BAC:

Felicitaciones por su decisión de convertirse en miembro del Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines (International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, BAC). Usted está continuando la orgullosa tradición de excelencia artesanal que la membresía en BAC ha significado durante más de 150 años.

Como miembro de BAC, tiene acceso a la mejor capacitación, beneficios, oportunidades de trabajo y servicios del sector de la construcción. Estos son el producto del poder colectivo que los miembros de BAC ejercen cada día para dar forma a su futuro. "Nuestra membresía es nuestra fuerza y una membresía comprometida es nuestra herramienta más poderosa", sigue siendo tan cierto hoy como cuando se fundó nuestro sindicato en 1865. BAC es su sindicato: ayude a fortalecerlo y a construirlo participando.

La información de este paquete es una breve introducción a nuestro sindicato. Si tiene preguntas adicionales, comuníquese con sus oficiales locales. Y recuerde: usted no es solo un miembro de BAC, usted es BAC.

¡Bienvenido al Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines!

Fraternalmente,

Tim Driscoll  
Presidente del Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines

# CONTENIDO

<a href="#">BAC: más de un siglo protegiendo a los trabajadores</a>	2
<a href="#">Objetivos</a>	5
<a href="#">Estructura</a>	6
<a href="#">Negociación colectiva</a>	7
<a href="#">Jurisdicción del miembro</a>	8
<a href="#">El portal de miembros de BAC</a>	9
<a href="#">Beneficios para los miembros</a>	10
<a href="#">El Fondo de Pensión Internacional</a>	10
<a href="#">BAC SAVE: otra manera de aumentar la seguridad de su jubilación</a>	10
<a href="#">Beneficios de salud</a>	11
<a href="#">Programa de medicamentos con receta de BAC</a>	12
<a href="#">Member Assistance Program (Programa de Asistencia para Miembros)</a>	12
<a href="#">International Masonry Institute (Instituto Internacional de Albañilería)</a>	13
<a href="#">Comunicaciones</a>	17
<a href="#">Educación para miembros</a>	18
<a href="#">Servicios para miembros</a>	19
<a href="#">Leyes laborales importantes (Estados Unidos)</a>	20
<a href="#">Leyes laborales importantes (Canadá)</a>	25
<a href="#">Glosario</a>	26
<a href="#">Código de conducta del miembro de BAC</a>	29

# BAC: MÁS DE UN SIGLO PROTEGIENDO A LOS TRABAJADORES

## *Los 1800*

Desde los años 1800, los trabajadores de la albañilería de Norteamérica protegieron sus salarios y condiciones laborales a través de sindicatos y asociaciones. Por ejemplo, en 1823 los jornaleros canteros en la ciudad de Nueva York se declararon en huelga para apoyar la jornada laboral de diez horas, mientras que los albañiles en Troy, Nueva York, hicieron huelga en 1835 por aumento de salario. Los gremios de artesanos ganaron fuerza en Canadá durante la década de 1850 cuando los empleadores trataron de dismantelar el sistema salarial y debilitar el estándar de vida de los trabajadores.

La crisis financiera de 1857 aniquiló la mayoría de los sindicatos, pero después de la Guerra Civil comenzaron a formarse sindicatos de albañilería en Nueva York, Maryland, Rhode Island, Pensilvania, Massachusetts, Missouri y Nueva Jersey. El BAC que conocemos hoy se formó el 17 de octubre de 1865, bajo la presidencia de John A. White, un miembro del gremio local de Baltimore, Maryland. Desde su fundación, los miembros de BAC crearon orgullosamente un legado de luchas por trabajos y salarios buenos, condiciones laborales mejores y más seguras y dignidad para cada trabajador.

En 1881, BAC pasó a ser un sindicato internacional con la entrada de gremios locales que representaban a los trabajadores de Hamilton y Toronto, en Ontario, Canadá. La admisión al sindicato de todos los trabajadores de albañilería, independientemente de su raza u origen, se formalizó en la convención de 1897 en Worcester, Massachusetts, donde los delegados a la convención acordaron que la membresía del sindicato debería estar abierta a “todos los miembros del oficio de albañilería... sin condición de servidumbre o raza”.

BAC fue uno de los primeros sindicatos en apoyar la jornada laboral de ocho horas, la cual fue una prioridad legislativa primordial para los delegados a la convención de 1869. A fines de la década de 1870, los trabajadores canadienses comenzaron a presionar por jornadas de nueve horas y a principios de la década de 1890, luego de exitosas huelgas contra la Asociación Nacional de Constructores antisindical, la jornada laboral de nueve horas se hizo parte del acuerdo de negociación colectiva del sindicato. Once años más tarde, y gracias en gran parte a los esfuerzos de los miembros de BAC, la jornada laboral de ocho horas se transformó en la norma para los trabajadores en toda Norteamérica.

## *Los 1900*

En 1904, William J. Bowen fue elegido como presidente de BAC. Bajo su liderazgo, la jurisdicción gremial de BAC aumentó. Por ejemplo, en 1917, los azulejeros se unieron al sindicato. Al dejar la presidencia en 1928, la membresía de BAC había crecido a 130,000 miembros aproximadamente. Pero la Gran Depresión infligió grandes bajas. En 1933, la membresía del sindicato bajó a 35,000.

En 1935, Harry Bates se convirtió en presidente del sindicato. Se desempeñó como tal hasta 1960 y contribuyó decisivamente para expandir la participación del sindicato en la creación de una política nacional. Bates ayudó a que se aprobara la ley de vivienda de Estados Unidos de 1937, un programa nacional para construir viviendas a bajo costo para trabajadores. Trabajó para incorporar estándares laborales justos en la política de defensa de los Estados Unidos y negoció para asegurar que el 95 % de la construcción de defensa fuera realizada por miembros del sindicato. Además, Bates participó en el desarrollo de Seabees, el Batallón de Construcción de la Marina de los Estados Unidos. El movimiento laboral siempre lo recordará por haber presidido la convención que votó por la fusión de la Federación Estadounidense del Trabajo y del Congreso de Organizaciones Industriales para formar el AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations).

Para la década de 1950, los miembros de BAC incluían albañiles, canteros y marmolistas, albañiles de cemento, yeseros, azulejeros, obreros que trabajan con terrazo y mosaico, albañiles que trabajan con punteros, limpiadores y calafateadores. Para el año 1960 el sindicato había aumentado a 156.000 miembros, reflejando una jurisdicción del gremio más general y nuevas oportunidades laborales.

Las décadas de 1960 y 1970 fueron trascendentales tanto para BAC como para el movimiento laboral y la industria de la construcción. Durante estos años, fueron introducidos nuevos materiales y el sector que tradicionalmente no había sido parte del sindicato creció. Como respuesta, BAC tomó importantes medidas:

- El Instituto Internacional de Albañilería (International Masonry Institute, IMI) se estableció como fondo fiduciario de administración laboral para:
  - Promover la industria sindicada de albañilería.
  - Reforzar el sistema de aprendizaje y capacitación.
  - Ampliar la investigación y el desarrollo de la construcción de albañilería.
  - Mejorar la gestión de las relaciones de trabajo.
- Se creó el Fondo de Pensión Internacional.
- Se crearon nuevos departamentos para ocuparse sobre los asuntos de negociación colectiva, comunicaciones, educación, organización y jurisdicción gremial.
- Se creó la Comisión de Acción Política de BAC (BAC's Political Action Committee, BACPAC) para dar a los miembros de BAC una voz en el proceso político.

A principios de la década de 1980, las malas condiciones económicas de las industrias de construcción en Canadá y en los Estados Unidos, los materiales competitivos, la competencia de trabajadores no sindicados y el deterioro general en el clima político y legal para los sindicatos causaron desafíos para BAC. Como resultado de estos desafíos, se formó el Comité del Proyecto 2000 bajo el liderazgo del entonces presidente John T. Joyce. En 1985 el comité presentó un plan



diseñado para asegurar la supervivencia del Sindicato para el resto del siglo como sindicato independiente de albañilería. Siguiendo el plan del Comité, se realizaron muchas mejoras a la estructura y operación del Sindicato.

### *Del 2000 en adelante*

En la convención del año 2000, el presidente de BAC, John J. Flynn, anunció la formación del Millenium Morning Project (MMP). El MMP se estableció para crear un plan estratégico para el sindicato a fin de asegurar su crecimiento y supervivencia en el siglo XXI. El informe MMP, “A Union of the Future” (sindicato del futuro), fue adoptado por unanimidad por los delegados en la convención del 2005. Su objetivo es mejorar la coordinación de las actividades entre los sindicatos locales, el Sindicato Internacional y el IMI para expandir las oportunidades de trabajo, mejorar las condiciones del lugar de trabajo e impulsar los servicios para miembros de BAC posicionados para el crecimiento en el próximo siglo.

En 2015, el sindicato conmemoró el aniversario número 150 de su fundación con el tema **Build, Adapt, Change** (“construcción, adaptación y cambio”) para reflejar los 150 años de logros y el compromiso de crear una capacidad cada vez mayor para mejorar las vidas de los miembros de BAC y sus familias. A lo largo de esos 150 años, nuestro sindicato ha crecido, se ha contraído y ha vuelto a crecer. Los miembros dedicados han sido la fuerza motriz que ha permitido que BAC capee recesiones, depresiones y cambios en el clima político a lo largo de este período.

Hoy en día, BAC continúa su compromiso con ese legado de resiliencia, transformación, solidaridad y fortaleza. Nuestros esfuerzos actuales para sostener y hacer crecer la industria de la albañilería organizada ayudan a garantizar que las generaciones futuras de artesanos de BAC sigan cumpliendo la promesa de ese legado.



# OBJETIVOS

El Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines (The International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, BAC) es una organización de servicio que ayuda a mejorar la calidad de vida de los miembros dentro y fuera del trabajo, a través del acceso a buenos empleos, salarios equitativos y beneficios de calidad, y construyendo la solidaridad y el apoyo entre todos los miembros de BAC. Según la constitución del Sindicato Internacional (SI), los objetivos del sindicato son los siguientes:

- Organizar a todos los trabajadores de oficios de albañilería dentro de la jurisdicción de BAC.
- Promover o establecer salarios, horas y condiciones laborales para los miembros de BAC.
- Fomentar o implementar programas para satisfacer las necesidades de atención de la salud, jubilación, desempleo y otras necesidades de los miembros de BAC y sus familias.
- Promover la salud, el bienestar y la seguridad de los miembros de BAC y sus familias.
- Desarrollar programas para aumentar las posibilidades laborales de los miembros de BAC.
- Asegurar el reconocimiento por los empleadores y el público de los derechos de las negociaciones colectivas de BAC.
- Perfeccionar las técnicas, la eficiencia y el conocimiento laboral de los miembros de BAC a través de programas de aprendizaje y capacitación.
- Mantener una relación armoniosa con otras organizaciones laborales.
- Promover las industrias que emplean a miembros de BAC.
- Mejorar la comprensión del gobierno sobre el movimiento laboral.
- Comprometerse con el proceso legislativo en nombre de los miembros de BAC y de todas las familias trabajadoras.
- Apoyar los asuntos que afectan el SI y a los miembros de BAC a través del registro de votantes, la educación política y las actividades comunitarias que cuentan con la participación de los miembros de BAC y sus familias.
- Participar en actividades de educación e investigación, según sea apropiado.
- Comprometerse en actividades legales apropiadas para defender y promover los intereses del SI, sus afiliados y sus miembros.
- Fomentar, promover y desarrollar la jurisdicción comercial de BAC.
- Despertar el interés público sobre la necesidad de mejorar las vidas de los trabajadores en todo el mundo.
- Proteger y promover el bienestar e interés del SI, sus afiliados y sus miembros.

# ESTRUCTURA

Los sindicatos son las únicas organizaciones de su tipo que son dirigidas por los trabajadores para beneficiar a los miembros. BAC es administrado bajo la siguiente estructura:

## *Los miembros*

El voto de los miembros es lo que determina quién obtendrá un cargo como funcionario de un gremio local, quién ocupará un lugar en el Consejo Ejecutivo del Sindicato Internacional y finalmente determina la composición de la Junta Ejecutiva del Sindicato Internacional. Por consiguiente, los miembros de BAC cumplen un papel importante y directo en el desarrollo de las políticas y los programas del sindicato.

## *Sindicatos locales y Consejos Distritales Administrativos (CDA)*

Los sindicatos locales y los CDA son administrados por un presidente, un gerente de negocios o un director y sirven como principal punto de contacto entre el sindicato internacional y los miembros. El funcionario principal recibe el apoyo de otros funcionarios electos, de los representantes del área, de los organizadores y de los administradores. Los sindicatos locales y los CDA negocian e imponen acuerdos de negociación colectiva, organizan miembros nuevos y responden a las necesidades específicas de representatividad de los miembros.

## *Consejos Regionales*

Los consejos regionales incluyen a oficiales principales que representan los sindicatos locales en cada una de las cinco regiones. Son apoyados por un director regional, asignado por la Junta Ejecutiva del Sindicato Internacional. Por medio de los consejos regionales, los gremios locales coordinan actividades tales como la organización y la capacitación y encaran asuntos específicos a su área geográfica.

## *Congreso Canadiense*

El Congreso Canadiense fue establecido en 2000 por la Convención del Sindicato Internacional con el fin de que los miembros de Canadá tuvieran una mayor injerencia en los asuntos del sindicato. Los delegados del Congreso canadiense ocupan puestos en los sindicatos locales de Canadá. Estas reuniones se llevan a cabo anualmente y están presididas por el presidente del SI y por el copresidente del Congreso Canadiense, un delegado elegido por el organismo para ejercer durante un período de cinco años.

## *El Consejo Ejecutivo del Sindicato Internacional*

El Consejo Ejecutivo incluye a los oficiales del Sindicato Internacional; los directores regionales; vicepresidentes regionales que representan a los Estados Unidos y a Canadá; vicepresidentes gremiales que representan todos los ramos de oficios bajo la jurisdicción de BAC y miembros en general que representan grupos de miembros específicos dentro del sindicato.

## *La Junta Ejecutiva del Sindicato Internacional*

Si bien los asuntos sindicales locales son administrados por funcionarios locales elegidos y comités de gestión, el Sindicato Internacional se rige diariamente por una Junta Ejecutiva compuesta por el presidente, el secretario y tesorero y dos vicepresidentes ejecutivos. Esta junta establece las políticas del sindicato, asegura que los gremios locales trabajen en el mejor interés de sus miembros y fomenta beneficios, acción política, capacitación, educación y otros programas destinados a fortalecer a BAC y a sus miembros.



# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva permite a todos los miembros del sindicato hablar colectivamente con sus empleadores a través de representantes sindicales. Es una de las herramientas más poderosas disponibles para BAC y sus miembros. Allana el camino para obtener aumentos salariales, mejores beneficios, mejores condiciones laborales y la seguridad de una jubilación. Además, la negociación colectiva intensifica los objetivos principales del Sindicato de aumentar la membresía e incrementar el trabajo en el sindicato y le da una mayor influencia en la industria.

## *¿Qué significa la fuerza de negociación?*

La fuerza de negociación se relaciona con el número de miembros cubiertos por un gremio local en relación a los trabajadores de oficios de albañilería del área geográfica cubierta por el gremio local. Mientras más trabajadores de oficios de albañilería tengan la representación del sindicato, más fuerte será la posición de negociación del sindicato.

## *¿Necesito entender el proceso de negociación colectiva?*

¡Sí! Es necesario que los miembros comprendan la importancia de la negociación colectiva y cómo funciona. Los miembros informados, están más capacitados para apoyar a la comisión negociadora, de manera que pueda negociar un acuerdo sólido que represente las necesidades de los miembros.

## *¿Qué son los acuerdos internacionales?*

Según la constitución, el SI puede negociar en nombre de los gremios locales y sus miembros cuando es signatario de un acuerdo. El SI ha negociado varios de estos acuerdos en nombre de los miembros de BAC, incluyendo los Acuerdos Refractarios y de Mantenimiento (The Refractory and Maintenance Agreements) y el Acuerdo del Consejo Internacional de Empleadores (The International Council of Employers Agreement).

## *¿Quién negocia con nosotros?*

La mayoría de los acuerdos de negociación colectiva del sindicato se negocian directamente entre los gremios locales y los empleadores. Según la constitución y los estatutos del SI, los gremios locales tienen la autoridad de establecer comisiones negociadoras, negociar salarios y condiciones laborales y resolver cualquier disputa entre los empleadores y el gremio local. La constitución y los estatutos de cada gremio local determinan cómo se selecciona la comisión negociadora.



# JURISDICCIÓN DEL GREMIO

La jurisdicción laboral del sindicato está ampliamente definida por la constitución de BAC de la siguiente forma:

*“...todo trabajo que es, será o ha sido históricamente en forma tradicional o contractualmente asignado a miembros de esta organización. Este trabajo incluye, pero no se limita a, la edificación, construcción, fabricación, erección, limpieza, mantenimiento, reparación, renovación, sellado, calafateo, impermeabilización, prueba de ácido, aplicación de productos químicos y toda otra labor sobre paredes, pisos, cielos rasos, techos, balcones terraza, caminos, pavimentos y otras estructuras o construcciones, edificios o componentes de la construcción que consisten entera o parcialmente en albañilería (es decir ladrillos y otros productos arcillosos, azulejos, concreto, cemento, piedra, mármol, cubos de vidrio, terracota, materiales moldeables y toda otra unidad, artificial o natural, de albañilería hecha de cualquier material), cerámicos, mosaicos, cemento, yeso, terrazo, plástico y, además, cualquier forma de material sustituto; la colocación, fijación, instalación o aplicación de todos estos materiales; la preparación de todas las estructuras, objetos o componentes al recibir tales materiales; todo trabajo refractario; todo trabajo que sirva, asista o esté relacionado con los procesos de los materiales mencionados anteriormente desde la manufactura de materiales hasta la construcción y mantenimiento de una estructura u objeto”.*

Además, en los últimos años el sindicato ha tomado medidas para incorporar a su jurisdicción el uso de la robótica y otras tecnologías emergentes en nuestra industria.

La constitución de cada sindicato local resume la jurisdicción del gremio cubierta por el gremio local y cada acuerdo de negociación colectiva tiene una sección detallando la jurisdicción del gremio cubierta por el acuerdo. Los miembros deben alertar de inmediato a su representante o funcionario del gremio local si descubren trabajos realizados dentro de la jurisdicción del gremio local por personas que no son miembros de BAC.



# EL PORTAL DE MIEMBROS DE BAC

El portal de miembros de BAC es un sistema en línea seguro donde los miembros pueden revisar y actualizar sus registros de membresía, incluido su historial de trabajo e información de contacto, verificar el trabajo disponible en la red de empleos y actualizar sus designaciones y actividades de reciprocidad. Los miembros también pueden pagar las cuotas de membresía (si un gremio local o CDA estableció un programa), cargar formularios y registrarse cuando viajan.

Para crear una cuenta gratuita e iniciar sesión, visite <https://member.bacweb.org> y haga clic en “Create an Account” (Crear una cuenta). Necesitará su número de miembro de SI de seis dígitos y una dirección de correo electrónico activa. Una vez registrado, anote de forma segura su nombre de usuario y contraseña para usarlos en el futuro. Recibirá un correo electrónico con un enlace de confirmación; debe hacer clic en este enlace para activar su registro e iniciar sesión en el portal.

Para obtener más información, diríjase a la sección [Registration FAQs and Help](#) (Ayuda y preguntas frecuentes acerca del registro) Además, hay un ícono de consejos, ubicado a lo largo de todo el sitio con información útil.

## *BACMobile*

BACMobile es una aplicación que le permite acceder al portal de miembros de BAC con dispositivos iOS y Android.

### *Para dispositivos Android*

Visite Google Play Store y busque “bacmobile”. La aplicación BACMobile que muestra una espátula de ladrillos debe ser la primera aplicación que se muestra en la lista de resultados. Toque el ícono de “BACMobile” para descargar. Una vez que se completa la descarga, la aplicación se instala automáticamente en su dispositivo. Encuentre el ícono de BACMobile en su dispositivo y tóquelo para iniciar la aplicación.

### *Para dispositivos iOS*

Visite la App Store y busque “bacmobile”. La aplicación BACMobile que muestra una espátula de ladrillos debe ser la primera aplicación que se muestra en la lista de resultados. Toque el botón “Get” (Obtener), y aparecerá un botón de “install” (Instalar). Después de hacer clic en instalar, se le solicitará que ingrese su nombre de usuario de iTunes. La aplicación se descargará en su dispositivo y se instalará automáticamente. Encuentre el ícono de BACMobile en su dispositivo y tóquelo para iniciar la aplicación.

Una vez que se inicie la aplicación, los miembros que ya hayan creado una cuenta en el portal de miembros pueden iniciar sesión con el mismo nombre de usuario y contraseña. Los miembros que aún no han creado una cuenta pueden crearla a través de BACMobile o en [bacweb.org](https://bacweb.org). Si tiene alguna pregunta, envíe un correo electrónico a BAC a [askbac@bacweb.org](mailto:askbac@bacweb.org).



## *BAC Job NETWORK™*

La BAC Job NETWORK™ es otra opción del portal de miembros. Es un sistema al estilo de tablón de anuncios que permite a los miembros buscar oportunidades de trabajo fuera de su zona. Los gremios locales y los CDA de EE. UU. y Canadá publican oportunidades de trabajo cuando faltan artesanos en sus respectivas áreas. Cada puesto de trabajo incluye información sobre la ubicación del proyecto, qué tipo de artesano (p. ej., albañil, azulejero, etc.) o especialidad (p. ej., refractario) se necesita, cuántos artesanos se necesitan, el salario total y el paquete de beneficios, si se proporcionará o no el pago de viajes o pago por día y la información de contacto del representante de BAC del área.

## **BENEFICIOS PARA LOS MIEMBROS**

Los miembros de BAC y sus familias tienen acceso a una gran variedad de beneficios que no están disponibles para los trabajadores de oficios de albañilería que no son parte de un sindicato. Los beneficios son provistos por su gremio local, CDA o el Sindicato Internacional. Los beneficios de jubilación, salud, bienestar y otros beneficios, deben ser tratados en el acuerdo de negociación colectiva de su gremio local para que un miembro los pueda recibir.

### *El Fondo de Pensión Internacional*

El Fondo de Pensión Internacional (International Pension Fund, IPF) se estableció en 1972 para ayudar a los miembros de BAC a planificar una jubilación segura. Para 2018, el fondo ha pagado más de tres mil millones de dólares a sus miembros y beneficiarios desde sus inicios. El IPF provee beneficios de pensión a miembros, de los cuales algunos pueden también participar en los fondos de pensión de un gremio local y ofrece beneficios de jubilación normal, temprana, por incapacidad y del sobreviviente. En general, un miembro debe acumular cinco años de servicio acreditado, como está resumido en el plan, para poder recibir cualquiera de estos beneficios.

Además de proveer un futuro financiero seguro, el IPF ayuda a crear trabajos y horas laborales para los miembros de BAC por medio de la inversión de los aportes del IPF en fondos combinados de hipotecas aseguradas. Estos fondos proporcionan financiamiento a largo plazo para proyectos de construcción que emplean miembros de BAC.

### *BAC SAVE: otra manera de aumentar la seguridad de su jubilación*

Los miembros pueden complementar los ingresos de su jubilación, con los planes de pensión local e internacional, con ahorros adicionales a través del Plan de Ahorro para la Jubilación de BAC SAVE Internacional y el Plan 401(k.).

Los miembros cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva que incluye el Plan de Ahorro Internacional para la Jubilación reciben aportes por hora para el plan de anualidad de parte del empleador. Las decisiones de inversión son hechas por los





fideicomisarios del fondo y los beneficios de jubilación están basados en el índice de los aportes más el interés ganado por el fondo. Desde sus inicios, el fondo ha ganado un rendimiento competitivo. Además de la jubilación, beneficios de incapacidad y del sobreviviente, se permiten adelantos por dificultad financiera y estado inactivo.

El componente del plan 401(k) permite a los miembros cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva que incluya el lenguaje 401(k) elegir contribuir con una parte de sus salarios antes de impuestos y autodirigir las inversiones de esas contribuciones a cualquier combinación de 9 fondos de inversión en acciones, bonos y valor estable y 12 opciones basadas en la edad.

### *El portal de miembros de BAC*

Los miembros pueden hacer un seguimiento de su progreso en estos programas a través del portal de miembros y la aplicación móvil.

### *Beneficios de salud*

El Fondo de Salud Internacional (International Health Fund, IHF) ofrece a los gremios locales participantes acceso a atención médica, hospitalización y otros beneficios médicos de primera calidad para sus miembros a tarifas competitivas, a través del intercambio privado de IHF.

<b>IHF Exchange</b>	<b>Gold</b>	<b>Silver+</b>	<b>Silver</b>	<b>Bronze</b>	<b>Choice+</b>	<b>Choice</b>	<b>Basic</b>
<b>¿Dental y Visión?</b>	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí (excepto para E)
<b>Reglas de elegibilidad</b>	200/500/1,200	200/500/1,200	300/500/1,200	300/500/1,200	300/500/1,200	500/1,200	390/780/1,560
<b>Tipo de cobertura</b>	Cubre al cónyuge y los hijos	Cubre al cónyuge y los hijos	Cubre al cónyuge y los hijos	Cubre al cónyuge y los hijos	Cubre al cónyuge y los hijos	Cubre al cónyuge y los hijos	Cubre a los hijos; no cubre al cónyuge
<b>Red (United Healthcare)</b>	Choice Plus con OON	Choice Plus con OON	Choice Plus con OON	Choice sin OON	Choice sin OON	Choice sin OON	Choice sin OON
<b>Paquete A de IHF</b>	El miembro puede elegir el plan Gold	O elegir Silver+ con \$100 de HRA/Qtr añadido	O elegir Silver con \$200 de HRA/Qtr añadido	O elegir Bronze con \$300 de HRA/Qtr añadido	O elegir Choice+ con \$400 de HRA/Qtr añadido	O elegir Choice con \$400 de HRA/Qtr añadido	O elegir Basic con \$500 de HRA/Qtr añadido
<b>Paquete B+ de IHF</b>		El miembro puede elegir el plan Silver+	O elegir Silver con \$100 de HRA/Qtr añadido	O elegir Bronze con \$200 de HRA/Qtr añadido	O elegir Choice+ con \$300 de HRA/Qtr añadido	O elegir Choice con \$300 de HRA/Qtr añadido	O elegir Basic con \$400 de HRA/Qtr añadido
<b>Paquete B de IHF</b>			El miembro puede elegir el plan Silver	O elegir Bronze con \$100 de HRA/Qtr añadido	O elegir Choice+ con \$200 de HRA/Qtr añadido	O elegir Choice con \$200 de HRA/Qtr añadido	O elegir Basic con \$300 de HRA/Qtr añadido
<b>Paquete C de IHF</b>				El miembro puede elegir el plan Bronze	O elegir Choice+ con \$100 de HRA/Qtr añadido	O elegir Choice con \$100 de HRA/Qtr añadido	O elegir Basic con \$200 de HRA/Qtr añadido
<b>Paquete D+ de IHF</b>					El miembro puede elegir el plan Choice+	O elegir Choice con \$100 de HRA/Qtr añadido	O elegir Basic con \$200 de HRA/Qtr añadido
<b>Paquete D de IHF</b>						El miembro puede elegir el plan Choice	O elegir Basic con \$100 de HRA/Qtr añadido
<b>Paquete E de IHF</b>							El miembro puede elegir el plan Basic

Con el intercambio privado de IHF, los gremios locales eligen de varios paquetes de salud y bienestar y de una lista de beneficios adicionales. Se ofrecen los planes a los miembros de acuerdo con el paquete de intercambio de IHF que se negoció en el acuerdo de negociación colectiva del gremio local. Los miembros pueden elegir el plan médico dentro del paquete de intercambio de IHF que

mejor se adapte a las necesidades de su familia. Según el acuerdo del gremio local, los siguientes beneficios adicionales pueden incluirse en el paquete de beneficios:

- Cuenta de reembolso de salud
- Cobertura dental
- Cobertura de visión
- Seguro de vida
- Discapacidad a corto plazo
- Beneficios de vacaciones

Un miembro de un gremio local participante se vuelve elegible una vez que cumple con todas las reglas de elegibilidad descritas en el documento del plan. Los miembros siguen siendo elegibles para los beneficios de salud y bienestar mientras cumplan las reglas de elegibilidad trimestrales del plan.

### *Programa de medicamentos con receta de BAC*

En 2004, bajo la dirección del Grupo de Trabajo para atención de la salud de BAC, este se unió a la coalición de compra de medicamentos con receta (exclusivo de los sindicatos), con el fin de tratar el incremento del costo de dichos medicamentos. El programa está disponible para todos los fondos de salud y bienestar social de BAC.

## **MEMBER ASSISTANCE PROGRAM (PROGRAMA DE ASISTENCIA PARA MIEMBROS)**

El Programa de asistencia para miembros (MAP) de BAC brinda servicios telefónicos confidenciales de intervención, remisión e información sobre crisis sin costo alguno para los miembros activos y retirados de BAC y sus familias en los Estados Unidos y Canadá. MAP abre generalmente de lunes a viernes de 8 de la mañana a 7 de la noche hora del este (EST) y se puede acceder mediante el número gratuito 1-888-880-8222. Tan solo solicite hablar confidencialmente con los profesionales y personal de salud mental autorizados de MAP.

Durante más de 23 años, MAP ha sido el lugar donde buscar ayuda con respecto a problemas personales que interfieren con el trabajo, el hogar y la vida familiar. En MAP, sabemos que no es fácil hablar sobre dificultades emocionales, conflictos familiares, problemas en el trabajo, adicción al alcohol o las drogas y otros dilemas de la vida real. Es aún más difícil saber dónde obtener ayuda. Muchas personas temen que otros reaccionen con críticas y culpa. También pueden preocuparse por el tiempo, el dinero y el esfuerzo necesario para obtener ayuda. A otros les preocupa que admitir un problema pueda poner en peligro su trabajo. Entendemos estas inquietudes y protegemos completamente su privacidad en todo momento mientras le brindamos servicios profesionales sin costo alguno. MAP lo ayudará a diseñar un plan único y personalizado de ayuda con una variedad de inquietudes, que incluyen:

- Estrés
- Depresión

- Adicción (alcohol o drogas, juegos de azar)
- Conflictos familiares
- Violencia doméstica
- Acoso o violencia en el trabajo
- Inquietudes sobre la jubilación
- Costo de las recetas
- Crisis financiera
- Desempleo
- Pérdida de vivienda
- Relaciones interpersonales
- Trauma y luto
- Terrorismo doméstico
- Pruebas de drogas relacionadas con el empleo
- Conducir bajo efectos de drogas o alcohol o problemas legales relacionados con sustancias
- Prevención de suicidio

Todas las llamadas a MAP son estrictamente confidenciales.

La ley federal protege su privacidad. MAP no discutirá los problemas de los miembros con administradores, agentes comerciales, capataces, líderes locales u otros miembros de BAC a menos que el miembro lo solicite y firme un formulario de consentimiento por escrito.

**BAC**  
**MAP**



**Member**  
**Assistance**  
**Program**

UNITED STATES and CANADA

**1-888-880-8222**

## **INTERNATIONAL MASONRY INSTITUTE (EL INSTITUTO INTERNACIONAL DE ALBAÑILERÍA) Y THE INTERNATIONAL MASONRY TRAINING AND EDUCATION FOUNDATION (LA FUNDACIÓN INTERNACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN DE ALBAÑILERÍA)**

El International Masonry Institute o IMI (Instituto Internacional de Albañilería) y International Masonry Training and Education Foundation o IMTEF (la Fundación Internacional de Capacitación y Educación de Albañilería) trabajan para brindar oportunidades y capacitación a los miembros y contratistas de BAC.

### *International Masonry Institute*

El IMI es un fondo fiduciario de administración laboral fundado por miembros de BAC y los contratistas que los emplean. Su misión es expandir el segmento sindical de la industria de albañilería mediante la capacitación de arquitectos e ingenieros, influyendo en los códigos de construcción y

desarrollando certificaciones. El IMI también financia a la International Masonry Training and Education Foundation que ayuda a impartir capacitación a los miembros de la BAC.

### *International Masonry Training and Education Foundation*

IMTEF, junto con los Comités de Capacitación y Aprendizaje Conjuntos (Joint Apprenticeship and Training Committees, JATC) locales, proporciona capacitación y aprendizaje de por vida en la industria de albañilería a los miembros de BAC para ayudarlos a mejorar sus habilidades y carreras.

Los programas de capacitación de IMTEF son reconocidos como los mejores de la industria. Los miembros pueden acceder a la capacitación en más de 65 centros en los EE. UU. y Canadá, incluido el moderno Centro Internacional de Capacitación del John J. Flynn BAC/IMI (John J. Flynn BAC/IMI International Training Center) en Bowie, Maryland. El plan de estudios integral y estandarizado de IMTEF lo imparten instructores experimentados y capacitados, muchos de los cuales están acreditados a través del Programa de Certificación de Instructores de IMTEF.

Los miembros pueden inscribirse para recibir capacitación a través de su ADC, sindicato local o coordinador de capacitación y aprendizaje.

Las oportunidades de capacitación incluyen:

#### *Aprendizaje*

Los miembros de BAC comienzan sus carreras como aprendices en programas registrados que cumplen con los estándares federales y estatales y están a cargo de IMTEF o JATC locales. Durante 3 o 4 años, los aprendices ganan dinero mientras se capacitan en el trabajo y en el aula para dominar un oficio y trabajar para convertirse en trabajadores hábiles calificados.

#### *Actualización e interdisciplinas*

La capacitación de actualización ayuda a los miembros de BAC a mantenerse a la vanguardia de los cambios en la industria y mantener una ventaja competitiva al desarrollar las habilidades básicas aprendidas en los programas de aprendizaje. Esto incluye mantenerse actualizado sobre nuevas tecnologías, equipos, códigos y estándares y más. La capacitación interdisciplinar permite a los miembros dominar múltiples industrias de albañilería, otra forma de mantenerse competitivo y encontrar más trabajo. Se alienta a todos los miembros a aprovechar los programas de aprendizaje permanente de IMTEF para crecer como artesanos y ampliar sus habilidades.

#### *Seguridad*

IMTEF ofrece cursos de seguridad para complementar la capacitación en seguridad proporcionada por contratistas de BAC. Los cursos incluyen la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSHA) 10 y 30, protección contra caídas, andamios, riesgos para la salud en la construcción y más. Los instructores de divulgación de OSHA de IMTEF y los instructores de seguridad de OSHA de IMTEF enseñan en centros de capacitación y en lugares de trabajo en todo el país.

#### *Capataz y contratista*



La Certificación de Capataz (supervisor) de IMTEF ayuda a los miembros de BAC a avanzar en sus carreras en la administración al aprender cómo convertirse en líderes eficaces en el trabajo. Contractor College, ofrecido por IMI, ofrece un camino para que los miembros interesados en comenzar su propio negocio desarrollen las habilidades necesarias para convertirse en exitosos contratistas sindicales.

### *Certificaciones y programas de certificación*

Las certificaciones y los programas de certificación ayudan a los miembros de BAC a desarrollarse en áreas especializadas de experiencia y demostrar sus competencias. Muchas certificaciones de IMI/IMTEF se incluyen como “calificaciones de instalador” en las especificaciones del trabajo. Esto se debe a que los profesionales de arquitectura, ingeniería y construcción (Architecture, engineering and construction, AEC) reconocen las credenciales como un signo de habilidad de los artesanos y una manera de garantizar un trabajo de calidad.

Los programas incluyen:

- Programa de Certificación de Capataz o Supervisor (Foreman [Supervisor] Certification, SCP)
- Programa de Certificación de Instructor (Instructor Certification Program, ICP)
- Certificación avanzada para instaladores de azulejos (Advanced Certification for Tile Installers, ACT)
- Certificado de conservación de albañilería histórica (Historic Masonry Preservation Certificate, HMPC)
- Certificado de JAHN
- Certificación de lechada y albañilería reforzada
- Certificación de sistema de pared impermeable
- Certificación de barrera de aire de la Asociación de Barreras de Aire Estadounidense (Air Barrier Association of America, ABAA)
- Certificación de soldadura de la Sociedad Americana de Soldadura (American Welding Society, AWS)

Para obtener más información sobre los programas de capacitación de IMTEF, visite [IMTEF.org](http://IMTEF.org).



## *Alcance a la industria y seguimiento de proyectos*

El equipo de expertos en la industria de IMI educa a la comunidad de arquitectura, ingeniería y construcción (AEC) sobre cómo diseñar y construir de manera efectiva con albañilería y azulejería a la vez que promueve las habilidades y la experiencia de contratistas y artesanos sindicales.

Para crear más empleos para los miembros y contratistas de BAC, IMI realiza un seguimiento de la construcción en los Estados Unidos y trabaja directamente con profesionales de AEC para incorporar la albañilería y azulejería sindical en los proyectos. IMI también alienta a los profesionales de AEC a incluir certificaciones IMI/IMTEF y programas de certificación en las especificaciones del proyecto para ayudar a garantizar una construcción de calidad.

El alcance de IMI se extiende más allá de la comunidad de AEC, al público y a los funcionarios públicos, para crear conciencia sobre la calidad superior de los productos de albañilería y las habilidades expertas de contratistas sindicales y miembros de BAC.

A través de la Universidad de Contratistas (Contractor College), IMI es la principal fuente de educación profesional para contratistas firmantes de BAC, lo que los ayuda a hacer crecer sus negocios y ganar más empleos.

## *Investigación y desarrollo*

IMI identifica nuevos productos, sistemas y técnicas de albañilería para ayudar a los miembros y contratistas de BAC a mantener una ventaja competitiva en la industria de la construcción en evolución.

Al trabajar en estrecha colaboración con universidades, BAC, contratistas sindicales y otros socios de la industria, IMI avanza en la investigación de albañilería y azulejería, incluso en las áreas de diseño sísmico, albañilería estructural, modelado de información de edificios (Building Information Modeling, BIM) y nuevos avances tecnológicos. Estos esfuerzos demuestran el rendimiento superior de la albañilería y la azulejería en aplicaciones de construcción específicas, lo que genera más aceptación para que los profesionales de AEC usen albañilería y azulejería sindical.

Los expertos de la industria de IMI también influyen positivamente en el uso de albañilería y azulejería en la construcción al desempeñar funciones de liderazgo en el código de construcción y los comités estándares.

Para obtener más información sobre los servicios de IMI, visite [IMIweb.org](http://IMIweb.org).



# COMUNICACIONES

Un beneficio adicional que disfrutaban los miembros de BAC es el acceso a la información sobre asuntos del sindicato y la industria mediante los siguientes recursos:

***El BAC Journal***: es la publicación oficial de BAC. El ***BAC Journal*** presenta artículos acerca del sindicato, así como también sobre la industria y noticias de los miembros.

***Correspondencia especial***: periódicamente, se envían anuncios directamente a los miembros e informan los asuntos de más importancia que afectan a los miembros y al sindicato. Algunos temas incluidos en el pasado fueron las estructuras de las cuotas, salud y seguridad y asuntos laborales.

***Correos electrónicos***: periódicamente, se envían anuncios directamente del Sindicato Internacional a los miembros que proporcionaron su dirección de correo electrónico. Algunos temas incluidos en el pasado fueron las ventas de herramientas de BAC, actualizaciones del portal de miembros, programas de becas, Fondo de Ayuda en caso de Desastres de BAC y más.

***Boletín del sindicato local***: es un recurso clave de información sobre lo que sucede en el sindicato local de un miembro.

***Encuestas de miembros***: los miembros ayudan a amoldar las políticas y programas de BAC al participar en encuestas telefónicas confidenciales periódicas. Algunos temas tratados incluyen: asuntos del sindicato, tendencias de la industria, asuntos políticos, salud y seguridad, beneficios del miembro y programas de capacitación.

***Mensajes de texto***: los miembros pueden optar por el programa de mensajes de texto de BAC para recibir mensajes de texto del SI y de su sindicato local/ADC, incluidos recordatorios de reuniones sindicales, anuncios de eventos, alertas de salud y seguridad, etc.

***Sitios web***: los sitios web del sindicato y sus organizaciones afiliadas (que se enumeran a continuación) brindan información a los socios y al público sobre la estructura, funciones y servicios de BAC. La sección protegida “Members Login” (Inicio de sesión para miembros) proporciona a los miembros acceso a información sobre programas y actividades que no están disponibles para quienes no integran el sindicato. También hay enlaces disponibles con sitios web de sindicatos locales.

BAC: [www.bacweb.org](http://www.bacweb.org)

IMI: [www.imiweb.org](http://www.imiweb.org)

IPF y IHF: [www.bacbenefits.org](http://www.bacbenefits.org)





# EDUCACIÓN PARA MIEMBROS

El Departamento de Educación e Investigación de BAC asiste a la Junta Ejecutiva del SI mediante el diseño y la entrega de programas de capacitación para ayudar a los funcionarios de sindicatos locales/ADC a obtener y desarrollar el conocimiento y las habilidades necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de BAC y prestar un servicio eficaz a los miembros. Este contenido se entrega en las reuniones anuales de BAC, la Conferencia de Liderazgo Local, las capacitaciones para nuevos líderes y otros.

El departamento es el contacto principal para los sindicatos locales y los miembros que solicitan información sobre los programas educativos de BAC y las oportunidades de educación universitaria en general, y sirve de enlace con el Programa Sindical de Harvard (Harvard Trade Union Program), los educadores laborales universitarios a través de la Asociación Unida para la Educación Laboral (United Association for Labor Education, UALE) y la Building Trades Academy (Academia de Oficios de la Construcción).

[La Building Trades Academy](#) está destinada a los miembros del sindicato de la construcción y ofrece capacitación práctica. Los cursos tienen una duración de cuatro a cinco días y se imparten en todo el país en centros educativos y de conferencias que son propiedad de los sindicatos afiliados al sector de la construcción y de sus socios empresarios.

BAC también apoya las oportunidades educativas para las familias de los miembros. La [beca Harry C. Bates \(Bates Scholarship\)](#) se estableció en 1960 para ayudar a los hijos de los miembros a acceder a una educación universitaria. El programa está disponible para hijos e hijas de los miembros de BAC que cumplen con los requisitos. Puede obtener más información en [www.bacweb.org](http://www.bacweb.org) o gratuitamente a través del 1-888-880-8222.

A través de la página de becas del SI, los miembros también pueden encontrar información sobre la beca de Union Plus y el beneficio universitario gratuito de Union Plus, a través de Eastern Gateway Community College. Puede encontrar más información en [www.unionplus.org](http://www.unionplus.org).





# SERVICIOS PARA MIEMBROS

Los servicios para miembros de BAC, en conjunto con Union Plus y Union Savings Canadá, les ofrecen a los miembros una amplia variedad de productos, desde herramientas y vestimentas de especialidad hasta viajes y seguro automovilístico, a una tarifa reducida. Estos servicios están disponibles solamente para los miembros del sindicato y sus familias.

Los siguientes son solo algunos de los muchos beneficios y servicios disponibles para los miembros de BAC:

- Programa de hipoteca progresiva con una característica especial para los compradores primerizos de una casa, diseñada específicamente para responder a las necesidades de los trabajadores del sindicato.
- Tarjeta de crédito de bajo interés con varias opciones.
- Programas de asistencia médica que incluyen descuentos para trabajos dentales, seguro complementario de vida a término y seguro por muerte accidental y desmembramiento.
- Seguro automovilístico a bajo costo y motor club para las familias de los miembros del sindicato.
- Asesoramiento sobre créditos y ahorros para la universidad, además de becas.
- Descuentos para alquiler de autos, flores, seguro de mascotas y boletos para parques temáticos.
- Descuentos en dispositivos inalámbricos de AT&T, diversión para la familia, servicios legales y más.



# LEYES LABORALES IMPORTANTES (Estados Unidos)

Si bien existen leyes estatales que regulan el lugar de trabajo en los Estados Unidos, las relaciones de gestión laboral de BAC en los Estados Unidos se rigen principalmente por las siguientes leyes federales.

## *Ley Nacional de Relaciones Laborales (Decreto Wagner)*

En 1935, durante el apogeo de la Gran Depresión, el Congreso aprobó y el Presidente Franklin D. Roosevelt firmó la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, NLRA). La ley declaró que los Estados Unidos tendrían a política de fomentar la negociación colectiva, proteger los derechos de los empleados a la asociación, a la autoorganización y a elegir a sus propios representantes para negociar las condiciones laborales en su nombre.

Específicamente, la NLRA garantiza a los trabajadores el derecho a negociar colectivamente con su empleador a través de representantes que ellos han elegido. La ley también permite a los trabajadores “participar en... actividades concertadas con el propósito de una negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua”. Establece restricciones cuando el empleador se opone a los sindicatos, describe prácticas laborales injustas y prohíbe la formación de sindicatos en la compañía. Además, prevé que los empleadores penalicen a los empleados por realizar actividades en un sindicato; obliguen a los trabajadores a firmar contratos “yellow dog”, que requerían que los empleados y los solicitantes de empleo aceptaran no unirse a un sindicato como condición para un empleo nuevo o continuo; contraten espías de trabajo; o circulen listas negras. La ley también creó y se hace cumplir a través de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (Nacional Labor Relations Board), que investiga las quejas de las prácticas laborales injustas y supervisa elecciones de representación.

En 1947, el decreto Wagner fue enmendado por el decreto Taft-Hartley; éste último debilitó los sindicatos al prohibir el cierre de negocios, las huelgas jurisdiccionales y el boicot secundario y estableció la práctica laboral injusta del sindicato. Además, la sección 14(b) de la enmienda permitió que los estados aprobaran las leyes de “derecho al trabajo”, que nieguen a los sindicatos y empleadores el derecho a negociar los acuerdos del sindicato.

## *Ley Davis-Bacon de 1931*

También conocida como la ley vigente de salario, Davis-Bacon requiere que todos los contratistas que trabajan en proyectos federales de construcción paguen a sus trabajadores las tarifas salariales correspondientes en esa área para cada destreza, como está determinado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Por ejemplo, si el salario típico de albañiles en una comunidad es de \$25 por hora, los contratistas que trabajan en proyectos federales de construcción en la misma área deben pagar a los albañiles ese monto.

La ley asegura que a los trabajadores se les pague en forma justa con respecto al mercado en el que el trabajo se realiza pues prohíbe que los contratistas hagan una oferta baja valiéndose de trabajadores de áreas de salario más bajo que están dispuestos a trabajar por menos. Algunos estados tienen leyes estatales vigentes de salarios que se aplican a proyectos de construcción del estado, condado o ciudad a los que se les llama “mini Davis-Bacons”.

## *Ley de Normas Equitativas de Trabajo de 1938 (Fair Labor Standard Act – FLSA)*

Otro de los logros históricos del nuevo acuerdo fue la aprobación de la Ley de Normas Equitativas de Trabajo (Fair Labor Standards Act, FLSA). La FLSA requiere que empleadores públicos y privados involucrados en el comercio interestatal se adhieran a ciertas condiciones mínimas de empleo. Estas condiciones incluyen el pago a los empleados de por lo menos el salario mínimo, tiempo y medio de pago por trabajar más de 40 horas semanales e igualdad de salario por igualdad de trabajo. Además, la ley establece límites en el empleo de niños en trabajos peligrosos, como son la mayoría de los trabajos de construcción.

### *Ley de los Derechos Civiles de 1964*

Inicialmente propuesta por el presidente John F. Kennedy en 1963, el presidente Lyndon B. Johnson firmó la Ley de los Derechos Civiles de 1964 después de asumir la presidencia. La legislación general prohíbe la discriminación por motivos de raza, credo, color, sexo u origen nacional en el empleo, las escuelas y las instalaciones públicas y entre las agencias gubernamentales estatales o locales que reciben fondos federales. También facultó al Departamento de Justicia para iniciar acciones legales para hacer cumplir estas disposiciones.

El Título VII de la ley requiere que los empleadores y las agencias de empleo con 15 o más trabajadores y todos los sindicatos que tengan oficinas de empleo con 15 o más miembros traten igualmente a todas las personas sin dar importancia a la raza, color, religión, sexo u origen de nacionalidad. Este reglamento se aplica a todas las fases de empleo, incluyendo contrato, ascenso, despido, aprendizaje, capacitación y otras tareas laborales.

En 1978, se modificó la Ley de los Derechos Civiles mediante la aprobación de la Ley de Discriminación por Embarazo. Esta enmienda protege a las mujeres embarazadas de cualquier forma de discriminación de empleo, incluyendo contrato, la seguridad laboral, los ascensos y beneficios complementarios. Además, el decreto requiere que los empleadores con planes de salud o de incapacidad den la misma cobertura para embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas que es dada por otras enfermedades o incapacidades bajo el plan médico del empleador.

### *Ley Contra la Discriminación en el Empleo por Motivos de Edad de 1967 (Age Discrimination in Employment Act – ADEA)*

La ADEA prohíbe la discriminación contra individuos de cuarenta años o mayores por parte de empleadores que cuenten con una dotación de veinte empleados o más, o por parte de todos los sindicatos que tengan oficinas de empleo o representen a veinticinco miembros o más. Desde su adopción en 1967, la ADEA ha sido objeto de numerosas enmiendas con el fin de definir y ampliar las protecciones otorgadas a los empleados de cuarenta años o mayores.

### *Ley para Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Americans with Disabilities Act of 1990 – ADA)*

La ADA prohíbe la discriminación laboral contra individuos calificados con discapacidades. La ley define a un individuo calificado como alguien que puede realizar las funciones esenciales de un trabajo, con o sin una adaptación razonable. La ley también define una “discapacidad” como un impedimento físico o mental que limita de manera sustancial una o más actividades vitales importantes, toda vez que exista un registro de tal impedimento y que se considere que un individuo padece tal impedimento.

Las discapacidades protegidas incluyen las siguientes, pero no se limitan a ellas: sordera o impedimento auditivo; alcoholismo que ha sido tratado; abuso de drogas que ha sido tratado; SIDA o VIH; desorden respiratorio; cáncer; diabetes; impedimentos de motricidad.

### ***Ley de Seguro Social de 1935***

El Seguro Social, el programa de bienestar social más exitoso de Estados Unidos, se creó con la aprobación de la Ley de Seguro Social de 1935. De acuerdo con la gestión actual de la Administración del Seguro Social, el programa tiene un propósito esencial para millones de estadounidenses al proporcionar beneficios de jubilación a trabajadores jubilados, beneficios por incapacidad a trabajadores incapacitados y a sus familias y beneficios del sobreviviente a familias cuyo trabajador ha fallecido.

### ***Seguro de desempleo***

Administrado por la Oficina de Seguro de Desempleo dentro del Departamento de Trabajo, el programa de seguro de desempleo de Estados Unidos es un programa federal/estatal conjunto que provee beneficios semanales para trabajadores desempleados elegibles. Cada estado determina la elegibilidad, monto y duración de los beneficios. Los trabajadores desempleados elegibles tienen derecho a 26 semanas de beneficios de desempleo regular, con la ley federal proveyendo 13 semanas de beneficios extendidos en estados que experimentan alto desempleo.

Dependiendo de la tasa de desempleo del estado, los trabajadores desempleados elegibles pueden recibir hasta 14 semanas de beneficios después de que los beneficios regulares y extendidos hayan terminado.

### ***Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (Occupational Safety and Health Act of 1970 – OSHA)***

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 es la ley federal principal que rige la salud y seguridad en el lugar de trabajo en los Estados Unidos. La ley impone a los empleadores el deber general de proporcionar lugares de trabajo libres de riesgos graves y exige que los empleadores intenten encontrar y corregir problemas de seguridad y salud. La ley cubre a todos los trabajadores agrícolas y no agrícolas que no están ya cubiertos por otras leyes federales, como también a la mayoría de los empleados estatales y públicos, y le da al gobierno federal el poder para establecer y hacer cumplir normas nacionales de seguridad y salud en el lugar de trabajo. La ley también creó la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, que tiene la autoridad de inspeccionar los lugares de trabajo, imponer multas y suspender el trabajo si las violaciones continúan.

### ***Ley de Información y Divulgación de la Gestión Laboral de 1959 (Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959, LMRDA)***

La Ley de Información y Divulgación de la Gestión Laboral de 1959 establece muchas de las normas que rigen el funcionamiento cotidiano y los asuntos internos de los sindicatos, especialmente en lo que se refiere a la democracia sindical. La ley obliga a los sindicatos a celebrar elecciones que cumplan determinadas normas y a presentar informes financieros al Departamento del Trabajo, y establece procedimientos para salvaguardar los fondos sindicales. La ley también establece la "Declaración de Derechos de los Miembros del Sindicato" que garantiza a los miembros del sindicato en Estados Unidos ciertos derechos básicos que se describen a continuación.



## **Derechos de los miembros del sindicato y responsabilidades de los funcionarios** **Resumen de la Ley de Información y Divulgación de la Gestión Laboral (LMRDA)**

*La Ley de Información y Divulgación sobre la Gestión Laboral (LMRDA) garantiza ciertos derechos a los miembros del sindicato e impone ciertas responsabilidades a sus funcionarios. La Oficina de Normas de Gestión Laboral (The Office of Labor-Management Standards, OLMS) aplica muchas disposiciones de la LMRDA, mientras que otras, como la declaración de derechos, solo pueden ser aplicadas por los miembros del sindicato a través de una demanda privada en un tribunal federal. Si sospecha que se han violado estos derechos o responsabilidades, póngase en contacto con el Departamento del Trabajo llamando al 1-866-4-USA-DOL.*

### **Derechos de los miembros del sindicato**

**Declaración de derechos:** los miembros del sindicato tienen:

- Igualdad de derechos para participar en las actividades sindicales
- Libertad de expresión y de reunión
- Voz en la fijación de las tarifas de las cuotas, los honorarios y los pagos.
- Protección del derecho a demandar
- Protección contra la disciplina indebida

**Ejemplares de los convenios colectivos:** los miembros del sindicato y los empleados no sindicalizados tienen derecho a recibir o inspeccionar ejemplares de los convenios colectivos.

**Informes:** los sindicatos están obligados a presentar un informe de información inicial (formulario LM-1), copias de los estatutos y reglamentos, y un informe financiero anual (formulario LM-2/3/4) ante la OLMS. Los sindicatos deben poner los informes a disposición de los miembros y permitir que estos examinen los registros de apoyo por una causa justificada. Los informes son información pública y se pueden solicitar copias a la OLMS.

**Elecciones de funcionarios:** los miembros del sindicato tienen derecho a:

- Proponer candidatos para los cargos
- Presentarse a las elecciones
- Emitir un voto secreto
- Protestar contra el desarrollo de las elecciones

**Destitución de funcionarios:** los miembros del sindicato local tienen derecho a un procedimiento adecuado para la destitución de un funcionario electo culpable de una falta grave.

**Fideicomisos:** los sindicatos solo pueden ser puestos en fideicomiso por el organismo matriz por las razones especificadas en la LMRDA.

**Prohibición de determinadas medidas disciplinarias:** un sindicato o cualquiera de sus funcionarios no puede multar, expulsar o disciplinar de otro modo a un miembro por ejercer cualquier derecho de la LMRDA.

**Prohibición de la violencia:** nadie puede usar o amenazar con usar la fuerza o la violencia para interferir con un miembro del sindicato en el ejercicio de los derechos de la LMRDA.

### **Responsabilidades de los funcionarios del sindicato**

**Salvaguardias financieras:** los funcionarios del sindicato tienen el deber de administrar los fondos y bienes del sindicato exclusivamente en beneficio de este y el de sus miembros, de acuerdo con la constitución y los estatutos del sindicato. Los funcionarios o empleados del sindicato que malversen o roben fondos u otros activos del sindicato cometen un delito federal que se castiga con una multa o prisión.

**Fianza:** los funcionarios o empleados del sindicato que manejan fondos o bienes del sindicato deben estar afianzados para proporcionar protección contra pérdidas si su sindicato tiene bienes e ingresos financieros anuales que superan los \$5,000.

**Informes de la organización sindical:** los funcionarios del sindicato deben:

- Presentar un informe de información inicial (formulario LM-1) e informes financieros anuales (formularios LM-2/3/4) ante el OLMS.
- Conservar los registros necesarios para verificar los informes durante al menos cinco años.

**Informes de los funcionarios:** los funcionarios y empleados del sindicato deben presentar informes sobre cualquier préstamo y beneficio recibido de, o ciertos intereses financieros en, los empleadores cuyos empleados son representados por sus sindicatos y las empresas que tratan con estos.

**Elecciones de funcionarios:** los sindicatos deben:

- Celebrar elecciones de dirigentes de los sindicatos locales por votación secreta al menos cada tres años.
- Llevar a cabo elecciones regulares de acuerdo con sus estatutos y reglamentos y conservar todos los registros durante un año.
- Enviar por correo una notificación de la elección a cada miembro al menos 15 días antes de la elección.
- Cumplir con la solicitud de un candidato para distribuir material de campaña.
- No utilizar fondos o recursos del sindicato para promocionar a ningún candidato (tampoco se pueden utilizar fondos o recursos del empleador).
- Permitir a los candidatos tener observadores electorales.
- Permitir a los candidatos inspeccionar la lista de miembros del sindicato una vez dentro de los 30 días anteriores a la elección.

**Restricciones para ocupar cargos:** una persona condenada por determinados delitos no puede ejercer como dirigente sindical, empleado u otro representante de un sindicato durante un máximo de 13 años.

**Préstamos:** un sindicato no puede tener préstamos pendientes a ningún funcionario o empleado que en total superen los \$2,000 en cualquier momento.

**Multas:** un sindicato no puede pagar la multa de ningún funcionario o empleado condenado por una violación deliberada de la LMRDA.

*Lo anterior es solo un resumen de la LMRDA. El texto completo de la ley puede obtenerse en línea en [www.dol.gov/](http://www.dol.gov/) o escribiendo al U.S. Department of Labor, Office of Labor-Management Standards, 200 Constitution Avenue, NW, Room N-1519, Washington, D.C. 20210.*

## LEYES LABORALES IMPORTANTES (Canadá)

Las siguientes leyes provinciales regulan las relaciones laborales y administrativas de BAC en Canadá.

### *Leyes laborales sociales*

Algunos ejemplos son las leyes que cubren el trabajo de menores, salario mínimo, igualdad salarial por igualdad de trabajo, día de descanso semanal, días feriados, prácticas justas de empleo, vacaciones anuales pagadas, aviso de terminación y compensación de los trabajadores, aptitudes de oficios, seguridad en la construcción y en la industria, seguro hospitalario y médico, seguro de desempleo, pensiones, y protección de bienestar. La compensación de los trabajadores, las normas laborales, la igualdad de pago y la seguridad y salud ocupacional son tipos de legislaciones donde estas provisiones se pueden encontrar.



### *Ley de negociación colectiva*

El código federal de trabajo canadiense y los códigos provinciales de trabajo están diseñados para “asegurar la paz industrial”. Las leyes federales y provinciales estipulan que cada empleado tiene el derecho de ser miembro de un sindicato y participar en sus actividades legítimas. Los códigos y decretos incluyen provisiones que:

- Garantizan a los trabajadores el derecho a unirse al sindicato y participar en las actividades legítimas del sindicato.
- Gobiernan el reconocimiento de un sindicato como agente de negociación de un grupo de empleados.
- Aseguran que ambas partes negocien de buena fe y puedan definir qué constituye una práctica de trabajo injusta. Bajo la ley, un “empleador no debe participar o interferir en la formación, selección o administración de un gremio...intimidar o influenciar a los empleados indebidamente con el objetivo de desalentar la membresía del sindicato; [o] ... discriminar contra cualquier persona en cuanto al empleo debido a su membresía en un gremio”. Se prohíbe a los gremios y a sus representantes usar la intimidación “para obligar a un empleado con respecto a la membresía del gremio.” En la ley federal y en la mayoría de las leyes provinciales, es una práctica laboral injusta participar en o promover huelgas o cierres durante la duración de un acuerdo.

Las siguientes son leyes federales y provinciales pertinentes:

**Canadá: (las áreas de trabajo en la que la autoridad legislativa es conferida al gobierno federal), Territorios del Noroeste, Territorios de Yukon y Nunavit: Código Laboral de Canadá**

- **Alberta:** Código de Relaciones Laborales

- **Columbia Británica:** Código de Relaciones Laborales
- **Manitoba:** Ley de Relaciones Laborales y la Ley de Salarios de la Industria de Construcción
- **Nuevo Brunswick:** Ley de Relaciones Industriales y Ley de la Junta Laboral y de Empleo
- **Terranova y Labrador:** Ley de Relaciones Laborales
- **Nueva Escocia:** Ley del Sindicato
- **Ontario:** Ley de Relaciones Laborales
- **Isla del Príncipe Eduardo:** Ley Laboral
- **Quebec:** Código Laboral, un decreto en cuanto a las relaciones laborales, capacitación vocacional y administración de la mano de obra en la industria de construcción
- **Saskatchewan:** Ley de Relaciones Laborales de la Industria de Construcción y la Ley del Sindicato

## GLOSARIO

**Acuerdos de proyectos:** pueden ser negociados por la compañía de construcción, el dueño, el contratista u otra entidad y, en la mayoría de los casos, el concejo local de oficios de construcción para cubrir proyectos más grandes. Los acuerdos de proyectos son acordados por todos o la mayoría de los gremios que trabajan en el proyecto. Pueden incluir provisiones especiales dirigidas a asegurar la armonía, incluyendo una cláusula como “no a las huelgas o a los cierres patronales”, que quizás no están incluidas en el acuerdo de negociación colectiva. Por lo tanto, en estos tipos de proyectos las responsabilidades del sindicato local y del administrador pueden ser diferentes.

**“Agency Shop”:** una cláusula de seguridad del sindicato en el acuerdo de negociación colectiva que permite que un individuo comience a trabajar en la unidad de negociación sin unirse al sindicato reconocido y, en cambio, requiere que paguen al sindicato una tarifa de servicio, a menudo denominada “comisión de agencia”, que refleja los costos de representación, incluida la negociación, la vigilancia policial y el mantenimiento del acuerdo.

**Arbitraje:** una forma de resolver controversias mediante el comité o junta de arbitraje del gremio local, el plan de resolución de disputas del Instituto Internacional de Albañilería o una tercera persona imparcial que tome la decisión.

**Beneficios complementarios:** todos los beneficios que no figuran en el salario del contrato sindical, como la pensión y los aportes de salud y de bienestar, que son pagados, completa o parcialmente, por el empleador

**Buenos términos:** un miembro está en buenos términos cuando las cuotas están al día y todas las otras obligaciones de la membresía se han cumplido.



**“Checkoff”:** una cláusula en el contrato del sindicato que autoriza a la compañía a deducir la cuota sindical del sueldo de los miembros y transferirlos al sindicato.

**Cierre patronal (lockout):** la negación de los empleadores de dar trabajo a los empleados para obligar al sindicato a solucionar un problema laboral bajo las condiciones de la compañía.

**Derechos administrativos:** una cláusula en el acuerdo de negociación colectiva que describe las funciones o decisiones que la administración puede hacer sin consultar con el sindicato.

**Discriminación:** el tratamiento desigual de trabajadores. Algunas formas de discriminación son ilegales, otras inmorales. Por ejemplo, es injusto discriminar con base en la edad pero no es ilegal si la persona es menor de 40 años. Al emplear a una persona, es ilegal discriminar por razones de sexo, membresía del gremio, nacionalidad, religión, raza o edad si la persona tiene entre 40 y 70 años. Las condiciones de empleo incluyen tipos de trabajos, beneficios, promociones, despidos, pago y otras condiciones.

**Empresa con afiliación sindical obligatoria:** empleo en el cual todo trabajador bajo contrato debe formar parte del sindicato. Los trabajadores no deben ser miembros para ser contratados, pero deben integrarse al sindicato dentro de una determinada cantidad de días.

**Ergonomía:** el estudio de la relación entre los trabajadores y el ambiente de trabajo. La meta de la ergonomía es igualar el lugar de trabajo con el trabajador para poder minimizar problemas de salud como el esguince lumbar y el movimiento repetitivo, y disminuir la pérdida de tiempo debido a una enfermedad o incapacidad relacionada con el trabajo.

**Insubordinación:** el acto de negarse a cumplir, o dejar de cumplir premeditadamente, con tareas legales. Ante la duda, complete el trabajo bajo protesta y presente una queja.

**Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board, NLRB):** formada por la Ley nacional de relaciones laborales de 1935, la junta administra e impone la ley. Las funciones de la NLRB incluyen: determinar unidades de negociación apropiadas; tener elecciones para determinar si los trabajadores quieren ser representados por un sindicato específico o no quieren representación; certificar sindicatos para representar a los empleados; e interpretar y aplicar las provisiones de la ley que prohíben ciertas prácticas laborales injustas del empleador y del sindicato.

**Juntas de Relaciones Laborales:** administran leyes laborales canadienses a nivel federal o provincial. Las juntas son responsables de certificar sindicatos, investigar violaciones de leyes laborales y tratar prácticas laborales injustas.

**Ley de Derecho al Trabajo:** prohíbe que los empleadores negocien una cláusula de seguridad sindical (o cláusula de empresa con afiliación sindical obligatoria) dentro de un acuerdo de negociación colectiva con el sindicato representando a sus empleados. Aunque la frase “derecho al trabajo” implica el acceso a trabajo, en realidad no existe una garantía laboral bajo la ley. De hecho, basado en los salarios de los estados cubiertos por las leyes de derecho al trabajo, el único “derecho” que los trabajadores tienen es el de trabajar por menos dinero.

**Negociación colectiva:** la forma para determinar salarios, horas y otras condiciones de empleo a través de negociaciones directas entre el sindicato y el empleador.

**“Open Shop”:** los proyectos que involucran a un empleador que dirige una operación que no es sindical.

**Representación justa:** la obligación legal y moral de los representantes del sindicato a representar, en forma imparcial, a todos los miembros de los centros de negociación, aceptando y actuando sobre las quejas.

**Trabajo a desgano:** acción de reducir el ritmo de trabajo. Si tal acción está encabezada por el administrador o representante de un sindicato, en la mayoría de los casos constituye una violación del acuerdo.

**Unidad de negociación:** un grupo de trabajadores que negocian colectivamente con su empleador. La unidad puede incluir trabajadores del sindicato en un gremio individual o puede incluir trabajadores del sindicato en un acuerdo gremial múltiple.



# BAC

## CÓDIGO DE CONDUCTA

**L**legaré al trabajo a tiempo, en condiciones para cumplir con el deber, listo para trabajar con los más altos estándares.

**U**n sindicato hasta la médula: los artesanos y los contratistas se respetan mutuamente, en el lugar de trabajo y a través del sindicato.

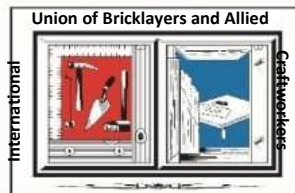
**B**Desarrollar mis habilidades y destrezas, aprovechando la más alta capacitación de artesanos y supervisores que el sindicato local y la IMTEF proporcionan.

**A**ceptar la responsabilidad por la calidad de mi trabajo, el trato a mis compañeros y el comportamiento en el trabajo.

**C**omprometidos con un lugar de trabajo seguro y saludable

[www.bacweb.org](http://www.bacweb.org)

[www.imtef.org](http://www.imtef.org)



(888) 880-8222

[askbac@bacweb.org](mailto:askbac@bacweb.org)

## **Código de conducta de BAC:**

### ***Un compromiso con la calidad, la confiabilidad y el valor***

La Convención de 2005 del Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines aprobó una resolución en la que se respalda el siguiente Código de Conducta de BAC:

*Como miembro del Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines, respetaré el código de conducta que lleva el nombre de nuestro sindicato, IUBAC:*

***I** Llegaré al trabajo a tiempo, en condiciones para cumplir con el deber, listo para trabajar con los más altos estándares.*

***U**n Sindicato hasta la médula: los artesanos y los contratistas se respetan mutuamente, en el lugar de trabajo y a través del sindicato.*

***B** Desarrollar mis habilidades y destrezas, aprovechando la más alta capacitación de artesanos y supervisores que proporcionan el sindicato local y la IMTEF.*

***A** ceptar la responsabilidad por la calidad de mi trabajo, el trato a mis compañeros y el comportamiento en el trabajo.*

***C** omprometidos con un lugar de trabajo seguro y saludable*

El Código de Conducta de BAC reconoce que nuestro sindicato está compuesto por individuos que representan lo mejor de la industria de la albañilería, así como del movimiento laboral. Este código constituye el compromiso de nuestro sindicato, de los miembros y de los contratistas firmantes de realizar un trabajo de la más alta calidad, de ser los más productivos, de promover las causas de nuestro sindicato y de promover la industria de la albañilería sindicalizada.

Para los miembros de la BAC, el código es un compromiso de velar por sus compañeros y de trabajar al más alto nivel. Es un reconocimiento de que, como artesanos profesionales, se enorgullecen de su trabajo y de que hacer menos que su mejor trabajo podría poner en peligro el trabajo o la seguridad de otros en la obra.

Para los contratistas firmantes de BAC, el código reconoce su responsabilidad de proporcionar un entorno de trabajo que les permita a los artesanos realizar un trabajo de la máxima calidad, de forma productiva, entregando los materiales y herramientas adecuados en el plazo previsto y garantizando un entorno de trabajo seguro. Igualmente importante es el reconocimiento de que estos artesanos — los miembros de BAC— merecen ser tratados con el respeto que ameritan sus habilidades.

Para los funcionarios y dirigentes de BAC, el código representa la obligación de garantizar el cumplimiento de las promesas de ambas partes. Esto se consigue proporcionando a los miembros la mejor capacitación, comprometiéndose a suministrar a los contratistas firmantes una mano de obra de calidad formada por personas que entienden el importante papel que desempeñan para garantizar que los proyectos se completen a tiempo y dentro del presupuesto, garantizando que los miembros sean tratados con respeto, que se les proporcionen condiciones de trabajo seguras y que se les paguen



salarios y beneficios proporcionales a su productividad y al trabajo de calidad que realizan, y dando el ejemplo al adherirse al Código de Conducta.

Este código es un nuevo compromiso por parte de nuestros miembros, contratistas firmantes y funcionarios para producir un trabajo de calidad, para crear una fuerza de trabajo confiable y para agregar valor a todos los proyectos en los que están involucrados. Este compromiso ha distinguido a la industria sindicalizada de la albañilería durante más de 150 años y seguirá haciéndolo en el futuro. Cada una de las declaraciones del código encarna acciones específicas con ese fin.

## **Código de conducta de BAC: acciones**

### **Declaración #1: *I* Llegaré al trabajo a tiempo, en condiciones para cumplir con el deber, listo para trabajar con los más altos estándares.**

#### **Miembros**

1. Llegar al trabajo a tiempo, en condiciones para cumplir con el deber y listo para trabajar.
2. Respetar los horarios contractuales de entrada y salida, incluidos los períodos de almuerzo y descanso.
3. Avisar a su empleador antes del comienzo de su turno si va a faltar al trabajo.
4. No utilizar equipos electrónicos personales (teléfonos móviles, iPods, radios, etc.), que puedan crear distracciones, conducir a condiciones inseguras y reducir la productividad, excepto durante los períodos de almuerzo o descanso, o a menos que el empleador autorice el uso de tales artículos para fines relacionados con el trabajo.
5. No consumir drogas ilegales o alcohol en el lugar de trabajo, seguir las directivas seguras y legítimas del empleador y no llegar al trabajo en estado de ebriedad.
6. Promover siempre el sindicato teniendo un comportamiento adecuado y apoyándolo.
7. No hacer comentarios despectivos sobre el sindicato o el empleador.
8. Utilizar las herramientas adecuadas suministradas por el empleador para realizar el trabajo asignado y siempre cuidarlas adecuadamente.
9. Cumplir los requisitos de seguridad, vestirse con ropa segura y utilizar el equipo de protección personal (Personal Protective Equipment, EPP) adecuado.

#### **Contratistas**

1. No realizar actividades que contribuyan al retraso o al absentismo de los afiliados.
2. Dotar a los proyectos de personal de forma adecuada para que puedan ser completados a tiempo y dentro del presupuesto.
3. Dotar a los proyectos de personal con líderes eficaces que estén capacitados para abordar los problemas.
4. Tener una política clara, acordada mutuamente por el sindicato, sobre el uso de equipos electrónicos personales (teléfonos móviles, iPods, radios, etc.) durante las horas de trabajo y hacer que los empleados conozcan la política cuando sean contratados.
5. Asegurarse de que los miembros sean conscientes de los peligros en el lugar de trabajo, los requisitos de seguridad, las expectativas del empleador y los objetivos del proyecto.
6. Asumir la responsabilidad de las decisiones de la dirección que afecten al flujo de trabajo, y corregirlas a tiempo.

7. Impartir una disciplina justa, coherente y progresiva en caso de absentismo o de cualquier otra infracción de la política de la empresa acordada mutuamente por el sindicato y asegurarse de que la política disciplinaria se documente, distribuya y comprenda.

### Funcionarios locales

1. Educar a los afiliados sobre la importancia de llegar al trabajo a tiempo y en condiciones de hacerlo, y el impacto que tiene el no hacerlo sobre su empleador y sus compañeros.
2. Animar a todos los miembros a cumplir los requisitos contractuales relativos a las horas de entrada y salida, el tiempo de almuerzo y las pausas, y a no abandonar el lugar de trabajo sin la debida autorización. Los supervisores deben ponerse en contacto con el responsable del sindicato con respecto a los miembros que se marchen antes de tiempo o que lleguen tarde o se ausenten con frecuencia.
3. Asegurarse de que los miembros cumplen los requisitos de seguridad contractuales en todas las obras.
4. Asegurarse de que todos los miembros comprendan su responsabilidad de tener las herramientas adecuadas suministradas por el empleador para realizar su trabajo y de cuidarlas.
5. No tolerar los retrasos en el trabajo.
6. Alertar a los miembros de que las drogas o el alcohol en el lugar de trabajo no serán tolerados por el sindicato.

## **Declaración #2: *Un Sindicato hasta la médula: los artesanos y los contratistas se respetan mutuamente, en el lugar de trabajo y a través del sindicato.***

### Miembros

1. Vestir de manera profesional y segura, con ropa que de ninguna manera cree condiciones inseguras (es decir, ropa suelta que pueda engancharse en el equipo, etc.) o que ofenda a otros (es decir, con palabras o símbolos ofensivos) en el lugar de trabajo.
2. Comportarse siempre de forma adecuada con otros miembros y trabajadores, y con el público, y ser respetuoso con la raza, origen nacional, edad, religión, orientación sexual o género de los demás.
3. No hacer comentarios despectivos sobre el sindicato.

### Contratistas

1. Adherirse al convenio colectivo.
2. Proporcionar a los capataces y demás personal de supervisión capacitación sobre cómo tratar a los empleados y actuar con decisión para sustituir o disciplinar al personal de supervisión ineficaz o abusiva.
3. Promover el respeto mutuo asegurándose de que nadie sea maltratado en el trabajo y reconociendo que la mano de obra es un recurso valioso necesario para la realización del trabajo.
4. Prevenir o remediar cualquier discriminación o acoso en el lugar de trabajo por motivos de raza, origen nacional, edad, religión, orientación sexual o género.
5. Cooperar y comunicarse con el delegado de trabajo y el funcionario del sindicato y recurrir a ellos para ayudar a resolver cualquier problema en el lugar de trabajo de forma inmediata y eficaz.
6. No hacer comentarios despectivos sobre el sindicato.

7. Colaborar con el sindicato a través del Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación, por ejemplo, para dar cabida a la entrada de nuevos trabajadores en los oficios y en el lugar de trabajo.

### Funcionarios locales

1. Educar a los miembros sobre lo que significa ser un sindicato, cómo se dirige, el valor de la afiliación a este y el convenio colectivo.
2. Animar a los miembros a respetar a su empleador y a los demás en el lugar de trabajo, no llevando ropa ofensiva o potencialmente peligrosa, insignias, etc.
3. Proporcionar capacitación a los delegados y asignarlos a los lugares de trabajo. Avisar a los miembros de que se espera que muestren un comportamiento adecuado hacia otros miembros y trabajadores, y hacia el público, y que sean respetuosos con la raza, origen nacional, edad, religión, orientación sexual o género de los demás.
4. Alertar a los miembros de que no deben participar en actividades que den una mala imagen al sindicato.
5. Defender siempre la imagen y el prestigio del sindicato.

## **Declaración #3: B Desarrollar mis habilidades y destrezas, aprovechando la más alta capacitación de artesanos y supervisores que proporcionan el sindicato local y la IMTEF.**

### Miembros

1. Participar en los programas de capacitación ofrecidos a través del Sindicato y el IMI para actualizar o incrementar sus habilidades, incluyendo programas de actualización, capacitación en seguridad y certificaciones especiales.
2. Seguir las prácticas de trabajo y seguridad aprendidas a través de la capacitación de aprendices, de seguridad y de actualización.
3. Los trabajadores de nivel de jornada están obligados a ser mentores de los aprendices con el fin de transferir conocimientos y habilidades.
4. Animar a los aprendices a que aprovechen toda la capacitación y a que aprendan de los artesanos más experimentados.

### Contratistas

1. Proporcionar a los capataces y demás personal de supervisión la capacitación adecuada y alentarlos a aprovechar los programas de capacitación ofrecidos a través del IMI.
2. Utilizar a los aprendices en los trabajos previstos en el convenio colectivo, respetar las cuotas de aprendices y garantizar que todos ellos reciban una experiencia práctica adecuada en el oficio que están aprendiendo.
3. Animar a los artesanos más experimentados a trabajar con los aprendices y a ser sus mentores y a los aprendices a aprovechar la capacitación y ser receptivos a los consejos de los artesanos más experimentados.
4. Permitir que la mano de obra aproveche las oportunidades de actualizar sus conocimientos.
5. Utilizar el sistema de aprendizaje y capacitación del sindicato para garantizar un suministro de artesanos calificados y para hacer crecer la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.
6. Asignar a los artesanos más experimentados como mentores de los aprendices.

### Funcionarios locales

1. Animar a los afiliados a aprovechar las oportunidades de capacitación, incluyendo la certificación de nuevos productos y la actualización de conocimientos.
2. Asegurarse de que todos los miembros tengan la oportunidad de recibir una capacitación adecuada en materia de seguridad, según lo dispuesto por el IMI, y de que se adhieran a las prácticas seguras de trabajo.
3. Notificar a los miembros de las oportunidades de capacitación disponibles a través del sindicato mediante correos, avisos, reuniones, etc.
4. Hacer cumplir las cuotas de aprendices en los acuerdos de negociación colectiva.
5. Dirigir al Comité Local Conjunto de Aprendizaje y Capacitación para que adopte reglas que desalienten cualquier forma de "novatada" por parte de un grupo de miembros hacia otro (por ejemplo, trabajadores de nivel de jornada hacia aprendices).

## **Declaración #4: Aceptar la responsabilidad por la calidad de mi trabajo, el trato a mis compañeros y el comportamiento en el trabajo.**

### Miembros

1. Trabajar lo mejor posible con respecto a la calidad y la productividad en todo momento.
2. Observar activamente las condiciones de la obra y cumplir con todos los requisitos de seguridad.
3. Utilizar siempre las herramientas adecuadas para el trabajo en cuestión.
4. Tratar de resolver proactivamente cualquier problema potencial poniéndose en contacto con el capataz o el supervisor y, si eso no funciona, con el delegado de trabajo o el funcionario del sindicato.
5. Negarse a participar en cualquier interrupción del trabajo, ralentización o acción que vaya en detrimento de la eficiencia y productividad, a menos que lo autorice el representante correspondiente del sindicato o que exista un peligro inminente.

### Contratistas

1. Crear un entorno propicio para la realización de un trabajo de calidad, reconociendo el impacto negativo de intentar acelerar el trabajo.
2. Optimizar la eficiencia y la eficacia a través de la planificación inicial, asegurándose de que los materiales, las herramientas y los equipos necesarios estén disponibles cerca del lugar de trabajo y garantizando que los planes de trabajo se entiendan.
3. Establecer la seguridad como un valor fundamental de la cultura de la empresa, cumpliendo o superando todos los requisitos recomendados o legales.
4. Comunicarse con regularidad y, cuando sea posible, participar en reuniones, como las conferencias previas al trabajo, con el sindicato mientras se planifican y ejecutan los proyectos.

### Funcionarios locales

1. Asegurarse de que los miembros entienden que se espera que los artesanos del sindicato realicen el trabajo bien a la primera.
2. Trabajar activamente para resolver cualquier problema antes de que se produzcan disputas, avisando al contratista de los problemas en la obra que puedan afectar a la calidad o a la productividad y trabajar con los miembros y el contratista para corregir dichos problemas.
3. Promover la seguridad con los miembros y dejar claro que se espera que sigan las normas de seguridad de la obra y que trabajen de manera segura.
4. Hacer cumplir las disposiciones del convenio colectivo relacionadas con las condiciones de trabajo.



5. Comunicar regularmente al empleador las preocupaciones de los miembros relacionadas con el progreso del trabajo, los horarios y el proceso de trabajo.
6. Informar a los miembros de que no se tolerarán los abandonos sin la aprobación del representante correspondiente del sindicato, a menos que sea para proteger a los miembros de un peligro inminente.
7. Promover el uso de las reuniones obrero-patronales, incluida la conferencia previa al trabajo.

## **Declaración #5: Comprometidos con un lugar de trabajo seguro y saludable**

### Miembros

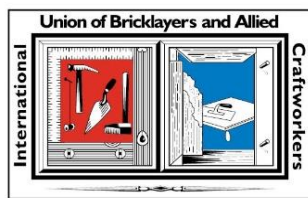
1. Promover los aspectos positivos de una carrera en la industria sindicalizada de la albañilería entre los miembros potenciales y los trabajadores no sindicalizados.
2. Ayudar y apoyar las iniciativas de organización de su sindicato.
3. Informarse de las numerosas ventajas que ofrece el sindicato participando en las reuniones y actividades de la sección local y leyendo las comunicaciones y publicaciones del sindicato.

### Contratistas

1. Estar dispuestos a vender la ventaja del sindicato a los contratistas no sindicados para ayudar a aumentar la cuota de mercado del sector de la albañilería sindicalizada.
2. Participar en las reuniones de los comités obrero-patronales para promover el crecimiento de la industria sindicalizada de albañilería.
3. Trabajar con el Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación del sindicato para que los objetivos de contratación coincidan con las necesidades de mano de obra proyectadas.
4. Estar dispuestos a ofertar nuevos tipos de trabajos de albañilería y otros oficios para asegurar más trabajo para la industria sindicalizada de albañilería.

### Funcionarios locales

1. Desarrollar y aplicar un plan de organización que incluya medidas para promover las ventajas de utilizar materiales instalados por los miembros de BAC y sus contratistas firmantes.
2. Educar a los miembros sobre la importancia de hacer crecer la cuota de mercado de la industria de albañilería sindicalizada.
3. Trabajar con el Comité Local Conjunto de Aprendizaje y Capacitación para hacer coincidir los objetivos de contratación con las necesidades proyectadas de mano de obra.
4. Alentar a los contratistas firmantes a licitar nuevos tipos de trabajos de albañilería, y otros oficios, y a los miembros a participar en programas de capacitación sobre nuevos materiales y equipos, a fin de asegurar más trabajo para la industria sindicalizada de albañilería.
5. Educar a los miembros sobre los numerosos beneficios que reciben a través del sindicato, como capacitación, buenos salarios, pensiones y beneficios de salud y bienestar, por ejemplo.



**International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers**

620 F Street, N.W.  
Washington, D.C. 20004

[www.bacweb.org](http://www.bacweb.org)

