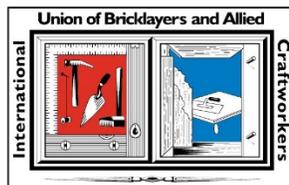


Welcome

Building your future with BAC

Bienvenido

Construyendo su futuro con BAC



Estimado miembro de BAC:

Felicitaciones por su decisión de ser miembro del Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines (International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, BAC). Continúa con una orgullosa tradición de excelencia artesanal que la membresía en BAC ha ofrecido durante 150 años.

Como miembro de BAC, tendrá acceso a las mejores capacitaciones, beneficios, oportunidades de trabajo y servicios en la industria de la construcción. Estos son los resultados del poder colectivo que los miembros de BAC ejercen cada día para formar su futuro. “Nuestra membresía es nuestra fortaleza y una membresía con compromiso es nuestra herramienta más poderosa” y sigue siendo tan cierto hoy como lo fue en 1865, cuando se fundó nuestro sindicato. BAC es su sindicato; participe y ayude a construirlo y fortalecerlo.

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

¡Bienvenido al Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines!

Fraternalmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Tim Driscoll', with a stylized flourish at the end.

Tim Driscoll
Presidente del Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines

CONTENIDO

BAC: más de un siglo protegiendo a los trabajadores	2
Objetivos	5
Estructura	6
Negociación colectiva	7
Jurisdicción del miembro	8
El portal de miembros	9
Beneficios para los miembros	10
El Fondo de Pensión Internacional	10
BAC SAVE: otra manera de aumentar la seguridad de su jubilación	10
Beneficios de salud	11
Programa de medicamentos con receta de BAC	11
Member Assistance Program (Programa de Asistencia para Miembros)	12
International Masonry Institute (Instituto Internacional de Albañilería)	13
Comunicaciones	16
Educación para miembros	17
Servicios para miembros	18
Leyes laborales importantes (Estados Unidos)	19
Leyes laborales importantes (Canadá)	22
Glosario	24
Código de conducta del miembro de BAC	26

BAC: MÁS DE UN SIGLO PROTEGIENDO A LOS TRABAJADORES

Los 1800

Desde el siglo XIX, 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.

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.

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 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”.

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 causó 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) 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 finalmente determina quién ocupará un lugar en el Consejo Ejecutivo del Sindicato Internacional y en la Junta Ejecutiva, y quién obtendrá un cargo como oficial de un gremio local. 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 o un gerente y sirven como primer punto de contacto para 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. Si los miembros están informados, pueden proporcionar a la comisión negociadora un apoyo completo y bien informado, 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 quién será el representante en 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”.

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 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 su teléfono inteligente. La aplicación está disponible para dispositivos Android y iOS.

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.

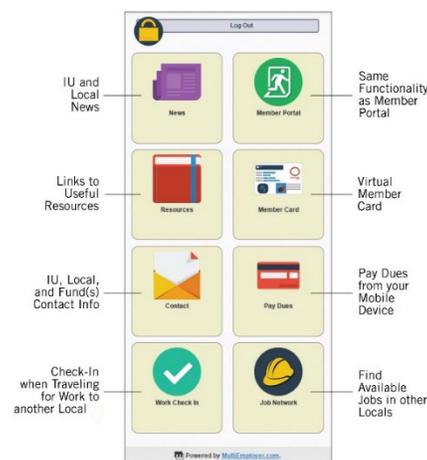
Para dispositivos iOS

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. Si tiene alguna pregunta, envíe un correo electrónico a BAC a 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 usted 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 cuatro tipos de beneficios, incluyendo la jubilación normal, temprana y por incapacidad, y beneficios 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, ahorrando por medio de BAC SAVE: una Anualidad del Plan de Ahorro Internacional para la Jubilación (the International's Retirement Savings Plan Annuity) 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, se permiten beneficios de incapacidad y del sobreviviente, 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.

IHF Exchange	Gold	Silver	Bronze	Choice	Basic Plan
Dental & Vision?	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes (except for E)
Eligibility Rules	200/500/1,200	200/500/1,200	300/500/1,200	500/1,200	390/780/1,560
Type of Coverage	Covers spouse and children	Covers spouse and children	Covers spouse and children	Covers spouse and children	Covers children; <u>no</u> spouse coverage
Network (United Healthcare)	Choice Plus with OON	Choice Plus with OON	Choice No OON	Choice No OON	Choice No OON
IHF Exchange Package A	Member can choose Gold Plan	Or Choose Silver with \$100 HRA per Qtr added	Or Choose Bronze with \$200 HRA per Qtr added	Or Choose Choice Plan with \$300 HRA per Qtr added	Or Choose Basic Plan with \$400 HRA per Qtr added
IHF Package B		Member can Choose Silver POS 2 Plan	Or Choose Bronze with \$100 HRA per Qtr added	Or Choose Choice Plan with \$200 HRA per Qtr added	Or Choose Basic Plan with \$300 HRA per Qtr added
IHF Package C			Member can Choose Bronze POS 3 Plan	Or Choose Choice Plan with \$100 HRA per Qtr added	Or Choose Basic Plan with \$200 HRA per Qtr added
IHF Package D				Member can Choose Choice Plan	Or Choose Basic Plan with \$100 HRA per Qtr added
IHF Package E					Member can Choose Basic Plan

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 20 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

BAC
MAP



Member
Assistance
Program

UNITED STATES and CANADA

1-888-880-8222

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.

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 y brindar oportunidades de capacitación a los miembros de BAC. El IMI financia los siguientes programas.

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 interdisciplinaria 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.



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.



COMUNICACIONES

Un beneficio adicional que disfrutan 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

IMI: www.imiweb.org

IPF y IHF: 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.

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 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.



SERVICIOS PARA MIEMBROS

Los servicios para miembros de BAC, en conjunto con Union Plus y Union Savings Canadá, les ofrece 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 (National 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 niega 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, de 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.

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.



Código de Conducta

Funcionarios

Contratistas

I (yo) llegaré al trabajo a tiempo y preparado para darle a mi empleador un día justo de trabajo a cambio de un sueldo justo, y a trabajar de acuerdo con los más altos estándares.

Seré **U**nion (del Sindicato) hasta la médula – leal con, y respetuoso de, mis hermanos y hermanas en el oficio y en el movimiento laboral.

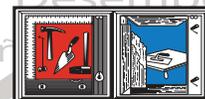
Trabajaré **B**etter (Mejor) porque he recibido la mejor y más completa capacitación en los oficios de la albañilería y la llana en Norte América.

Aceptaré con gusto la responsabilidad por la calidad de mi trabajo y mi comportamiento en el trabajo.

Y siempre estaré **C**omprometido con el crecimiento de la industria de los oficios de la albañilería y la llana para las generaciones actuales y futuras.

Miembros

del BAC



Código de Conducta de BAC

Un Compromiso con la Calidad, la Confiabilidad y el Valor

La Convención del International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers (Sindicato Internacional de Albañiles y Trabajadores de Oficios Afines) del 2005 aprobó una resolución avalando el siguiente Código de Conducta de BAC:

Como miembro del International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers, yo defenderé el código de conducta incorporado en el nombre de nuestro Sindicato – IUBAC:

- Llegaré al trabajo a tiempo y preparado para proporcionar a mi empleador un día justo de trabajo a cambio de un sueldo justo, y trabajaré de acuerdo a los más altos estándares.
- Seré miembro a carta cabal del Sindicato – leal con, y respetuoso de, mis hermanos y hermanas de oficio y del movimiento laboral.
- Trabajaré Mejor porque he recibido la mejor y más completa capacitación en los oficios de albañilería en Norteamérica.
- Asumiré con gusto la responsabilidad por la calidad de mi trabajo y mi comportamiento en el trabajo.
- Y siempre estaré comprometido con el crecimiento de la industria de los oficios de albañilería para las generaciones actuales y futuras.

El Código de Conducta de BAC reconoce que nuestro Sindicato está compuesto por individuos que representan lo mejor de la industria de los oficios de albañilería, así como del movimiento laboral. Este Código representa un compromiso de nuestro Sindicato, sus miembros y los contratistas signatarios para producir trabajos de la más alta calidad, para ser los más productivos, para defender las causas de nuestro Sindicato, y para promover la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.

Para los miembros de BAC, este Código representa el compromiso de velar por sus colegas miembros y de trabajar de acuerdo a los más altos estándares. Es un reconocimiento de que, como trabajadores profesionales, se enorgullecen de su trabajo, y que hacer menos que su mejor esfuerzo pondría en riesgo el trabajo o la seguridad de sus compañeros.

El Código reconoce la responsabilidad de los contratistas signatarios de BAC de brindar a sus trabajadores un ambiente laboral que fomente la ejecución de su trabajo en los más altos niveles de calidad y productividad, suministrando los materiales y herramientas adecuados y a tiempo, y asegurando un entorno de trabajo seguro.

Igualmente importante es su reconocimiento de que estos trabajadores – los miembros de BAC – son merecedores de respeto por el mérito que sus habilidades les otorgan.

Para los funcionarios y líderes de BAC, el Código representa la obligación de garantizar que las promesas de ambos lados se cumplan. Esto se logra brindando la mejor capacitación a los miembros; proporcionando una fuerza de trabajo de calidad a los contratistas signatarios, compuesta por individuos que reconocen su importancia para lograr que los proyectos sean terminados a tiempo y dentro del presupuesto; asegurando que los miembros sean tratados con respeto, que les sean proporcionadas condiciones de trabajo seguras, que se les pague sueldos y beneficios proporcionales a su productividad y a la calidad de su trabajo; y dando ejemplo acatando el Código de Conducta.

Este Código es una ratificación del compromiso de parte de nuestros miembros, contratistas signatarios y funcionarios para lograr 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 los oficios de albañilería de las demás durante más de 140 años y continuará haciéndolo en el futuro. Cada una de las declaraciones del Código representa acciones específicas dirigidas a tal fin.

Código de Conducta de BAC – Acciones

Declaración #1: Llegaré al trabajo a tiempo y preparado para proporcionar a mi empleador un día justo de trabajo a cambio de un sueldo justo, y trabajaré de acuerdo a los más altos estándares.

MIEMBROS

- 1.** Llegar al trabajo a tiempo, preparado para las labores y listo para trabajar.
- 2.** Acatar las horas contractuales de inicio y de terminación, incluyendo los períodos de almuerzo y de receso.
- 3.** Notificar a su empleador antes del inicio de su turno en caso de no poder presentarse a trabajar.
- 4.** No usar equipos electrónicos personales (teléfonos celulares, reproductores de música, radios, etc.) que puedan crear distracciones, dar lugar a condiciones inseguras y reducir la productividad, excepto durante los períodos de almuerzo o receso, a no ser que esté autorizado por el empleador para utilizar tales artículos para fines de trabajo.

5. No usar drogas ilegales o alcohol en el sitio de trabajo, seguir las directrices seguras y legítimas del empleador, y no llegar impedido a trabajar.
6. Promover siempre al Sindicato adoptando comportamientos apropiados y apoyando al Sindicato.
7. No hacer comentarios denigrantes sobre el Sindicato o el empleador.
8. Usar las herramientas apropiadas para realizar el trabajo asignado, y dar siempre adecuado cuidado a las herramientas suministradas por el empleador.
9. Acatar los requisitos de seguridad, usar ropa segura y usar el equipo de protección personal apropiado.

CONTRATISTAS

1. No realizar actividades que contribuyan a la llegada tardía o ausentismo de los miembros.
2. Asignar personal adecuadamente a los proyectos de manera que puedan ser completados a tiempo y dentro del presupuesto.
3. Asignar personal a los proyectos con líderes efectivos capacitados para solucionar los problemas.
4. Contar con una política clara, acordada mutuamente con el Gremio Local, sobre el uso de equipos electrónicos personales (teléfonos celulares, reproductores de música, radios, etc.) durante el horario de trabajo, y hacer conocer la política a los empleados cuando sean contratados.
5. Asegurar que los miembros estén conscientes de los peligros en el sitio de trabajo, los requisitos de seguridad, las expectativas del empleador, y los objetivos del proyecto.
6. Asumir la responsabilidad por las decisiones de gerencia que impacten el flujo de trabajo, y corregirlas de manera oportuna.
7. Proporcionar una disciplina justa, consistente y progresiva en casos de ausentismo, o de cualquier otra infracción a las políticas de la compañía, acordada mutuamente con el Gremio Local, y asegurar que la política de disciplina sea documentada, distribuida y comprendida.

FUNCIONARIOS DEL GREMIO LOCAL

1. Educar a los miembros sobre la importancia de presentarse al trabajo a tiempo y preparados para las labores, y sobre el impacto que el no hacerlo tiene sobre su empleador y sus colegas miembros.

6. No hacer comentarios denigrantes sobre el Sindicato.
7. Trabajar con el Sindicato a través de, por ejemplo, el Joint Apprenticeship & Training Committee (Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación), para coordinar el ingreso de nuevos trabajadores a los oficios y al sitio de trabajo.

FUNCIONARIOS DEL GREMIO LOCAL

1. Educar a los miembros sobre lo que significa estar Sindicalizado, sobre cómo se maneja el Sindicato, el valor de la membresía al Sindicato, y el contrato colectivo de trabajo.
2. Alentar a los miembros a respetar a su empleador y a otros en el sitio de trabajo no usando ropa, pines, etc. ofensivos o potencialmente peligrosos.
3. Proveer capacitación a los enlaces sindicales y asignar enlaces sindicales capacitados en los sitios de trabajo.
4. Hacer saber a los miembros que se espera que muestren comportamientos adecuados hacia otros miembros y trabajadores, y hacia el público; y que respeten la raza, nacionalidad, edad, religión, orientación sexual y/o género de los demás.
5. Alertar a los miembros para que sepan que no deben tomar parte en actividades que desprestigien al Sindicato.
6. Defender siempre la imagen y el posicionamiento del Sindicato.

Declaración #3: Trabajaré Mejor porque he recibido la mejor y más completa capacitación en los oficios de albañilería en Norteamérica.

MIEMBROS

1. Participar en los programas de capacitación ofrecidos a través del Sindicato y del IMI para actualizar o incrementar sus habilidades, incluyendo programas de actualización, capacitación en seguridad y certificaciones especiales.
2. Seguir las prácticas de trabajo y de seguridad aprendidas en las capacitaciones de aprendiz, de seguridad y de actualización.
3. Los oficiales o trabajadores especializados están obligados a servir como mentores de los aprendices con el fin de transmitir sus conocimientos y habilidades.
4. Alentar a los aprendices a sacar provecho de todas las capacitaciones y a aprender de los trabajadores experimentados.

CONTRATISTAS

1. Suministrar capataces y demás personal de supervisión con capacitación apropiada, y alentarlos a aprovechar de los programas de capacitación ofrecidos a través del IMI.
2. Usar aprendices en los trabajos según lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, acatar la proporción de aprendices, y asegurar que todos los aprendices reciban experiencia práctica adecuada en el oficio que están aprendiendo.
3. Alentar a los trabajadores experimentados a trabajar con y actuar como mentores de los aprendices, y a los aprendices a sacar provecho de la capacitación y ser receptivos frente a los consejos de los trabajadores más experimentados.
4. Permitir que la fuerza de trabajo saque provecho de las oportunidades para mejorar y actualizar sus habilidades.
5. Utilizar el sistema de aprendizaje y capacitación del Sindicato para garantizar un suministro adecuado de trabajadores calificados, y para hacer crecer la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.
6. Asignar más trabajadores experimentados para que sirvan de mentores de los aprendices.

FUNCIONARIOS DEL GREMIO LOCAL

1. Alentar a los miembros a sacar provecho de las oportunidades de capacitación, incluyendo la certificación en productos nuevos y el mejoramiento y actualización de sus habilidades.
2. Asegurarse de que todos los miembros tengan la oportunidad de recibir una capacitación apropiada de seguridad, suministrada por el IMI, y que acaten las prácticas de trabajo seguras.
3. Notificar a los miembros sobre las oportunidades de capacitación disponibles a través del Sindicato mediante avisos por correo, notificaciones, reuniones, etc.
4. Hacer cumplir los ratios de aprendices estipulados en los contratos colectivos de trabajo.
5. Instruir al Local Joint Apprenticeship & Training Committee (Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación del Gremio Local) para que adopte reglas que desalienten cualquier tipo de “rituales de iniciación o novatadas” por parte de un grupo de miembros hacia otro (por ejemplo, de los oficiales o trabajadores especializados hacia los aprendices).

Declaración #4: Asumiré con gusto la responsabilidad por la calidad de mi trabajo y mi comportamiento en el trabajo.

MIEMBROS

CONTRATISTAS

1. Suministrar capataces y demás personal de supervisión con capacitación apropiada, y alentarlos a aprovechar de los programas de capacitación ofrecidos a través del IMI.
2. Usar aprendices en los trabajos según lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, acatar la proporción de aprendices, y asegurar que todos los aprendices reciban experiencia práctica adecuada en el oficio que están aprendiendo.
3. Alentar a los trabajadores experimentados a trabajar con y actuar como mentores de los aprendices, y a los aprendices a sacar provecho de la capacitación y ser receptivos frente a los consejos de los trabajadores más experimentados.
4. Permitir que la fuerza de trabajo saque provecho de las oportunidades para mejorar y actualizar sus habilidades.
5. Utilizar el sistema de aprendizaje y capacitación del Sindicato para garantizar un suministro adecuado de trabajadores calificados, y para hacer crecer la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.
6. Asignar más trabajadores experimentados para que sirvan de mentores de los aprendices.

FUNCIONARIOS DEL GREMIO LOCAL

1. Alentar a los miembros a sacar provecho de las oportunidades de capacitación, incluyendo la certificación en productos nuevos y el mejoramiento y actualización de sus habilidades.
2. Asegurarse de que todos los miembros tengan la oportunidad de recibir una capacitación apropiada de seguridad, suministrada por el IMI, y que acaten las prácticas de trabajo seguras.
3. Notificar a los miembros sobre las oportunidades de capacitación disponibles a través del Sindicato mediante avisos por correo, notificaciones, reuniones, etc.
4. Hacer cumplir los ratios de aprendices estipulados en los contratos colectivos de trabajo.
5. Instruir al Local Joint Apprenticeship & Training Committee (Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación del Gremio Local) para que adopte reglas que desalienten cualquier tipo de “rituales de iniciación o novatadas” por parte de un grupo de miembros hacia otro (por ejemplo, de los oficiales o trabajadores especializados hacia los aprendices).

Declaración #4: Asumiré con gusto la responsabilidad por la calidad de mi trabajo y mi comportamiento en el trabajo.

MIEMBROS

1. Trabajar en todo momento al máximo de sus capacidades con respecto a la calidad y la productividad.
2. Observar activamente las condiciones del sitio de trabajo y acatar todos los requisitos de seguridad.
3. Usar siempre las herramientas apropiadas para la labor a realizar.
4. Buscar resolver de manera proactiva cualquier problema potencial contactándose con el capataz o supervisor, y si eso no funciona, con el enlace sindical o el funcionario del Gremio Local.
5. Rehusarse a tomar parte en cualquier interrupción o disminución del ritmo de trabajo, o en cualquier acción que vaya en detrimento de la eficiencia y la productividad, a no ser que cuente con la autorización del representante apropiado del Sindicato o que exista un peligro inminente.

CONTRATISTAS

1. Crear un ambiente que favorezca el trabajo de calidad, reconociendo el impacto negativo de tratar de acelerar el trabajo inapropiadamente.
2. Optimizar la eficiencia y la efectividad a través de la planificación administrativa, asegurando que los materiales, herramientas y equipos necesarios estén disponibles cerca del sitio de trabajo, y asegurándose que los planes de trabajo sean comprendidos.
3. Establecer la seguridad como un valor central de la cultura de la compañía, cumpliendo o excediendo todos los requerimientos recomendados y/o legales.
4. Comunicarse regularmente con el Sindicato, y cuando sea factible participar en reuniones tales como las conferencias previas al trabajo, cuando se estén planificando y ejecutando proyectos.

FUNCIONARIOS DEL GREMIO LOCAL

1. Asegurarse de que los miembros entiendan que se espera que los trabajadores del Sindicato hagan su trabajo correctamente desde la primera vez.
2. Trabajar activamente para resolver cualquier asunto antes de que se presenten disputas, advirtiendo al contratista sobre preocupaciones referentes al sitio de trabajo que podrían impactar la calidad o la productividad, y trabajar con los miembros y con el contratista para corregir dichos problemas.
3. Promover la seguridad entre los miembros y dejar en claro que se espera que ellos sigan los estándares de seguridad del sitio de trabajo y trabajen de manera segura.
4. Hacer cumplir las disposiciones del contrato colectivo de trabajo relacionadas con las condiciones de trabajo.

5. Comunicar regularmente al empleador las inquietudes de los miembros relacionadas con el avance del trabajo, los horarios y procesos de trabajo.
6. Educar a los miembros para que sepan que no se tolerará el abandono del lugar de trabajo sin la aprobación del representante apropiado del Sindicato a no ser que sea para proteger a los miembros de un peligro inminente.
7. Promover las reuniones entre los trabajadores y la gerencia, incluyendo conferencias previas al trabajo.

Declaración #5: Siempre estaré comprometido con el crecimiento de la industria de los oficios de albañilería para las generaciones actuales y futuras.

MIEMBROS

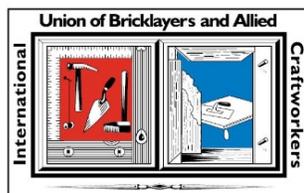
1. Promover los aspectos positivos de una carrera en la industria sindicalizada de los oficios de albañilería entre los miembros potenciales y trabajadores no sindicalizados.
2. Ayudar y apoyar las actividades de organización de su Gremio Local.
3. Informarse sobre los muchos beneficios disponibles a través del Sindicato participando en las reuniones y actividades del Gremio/Capítulo Local, y leyendo las comunicaciones y publicaciones del Sindicato.

CONTRATISTAS

1. Estar dispuestos a promocionar las ventajas del sindicalismo entre los contratistas no sindicalizados para fomentar la participación de mercado de la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.
2. Participar en reuniones del comité de trabajadores y gerencia para promover el crecimiento de la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.
3. Trabajar con el Joint Apprenticeship & Training Committee (Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación) del Gremio Local para adaptar los objetivos de reclutamiento a las necesidades proyectadas de fuerza de trabajo.
4. Estar dispuestos a ofrecer nuevos tipos de trabajos de albañilería para conseguir más trabajo para la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.

FUNCIONARIOS DEL GREMIO LOCAL

- 1.** Desarrollar e implementar un plan de organización que incluya pasos para promover las ventajas del uso de materiales instalados por miembros de BAC y por sus contratistas signatarios.
- 2.** Educar a los miembros sobre la importancia de incrementar la participación de mercado de la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.
- 3.** Trabajar con el Joint Apprenticeship & Training Committee (Comité Conjunto de Aprendizaje y Capacitación) del Gremio Local para adaptar las metas de reclutamiento a las necesidades proyectadas de fuerza de trabajo.
- 4.** Alentar a los contratistas signatarios a ofrecer nuevos tipos de trabajos de albañilería, y a los miembros a participar en programas de capacitación sobre nuevos materiales y equipos, para conseguir más trabajo para la industria sindicalizada de los oficios de albañilería.
- 5.** Dar a conocer a los miembros los numerosos beneficios que reciben a través del Sindicato, por ejemplo capacitación, buenos sueldos, pensiones, y beneficios de salud y bienestar.



International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers

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

www.bacweb.org

