

# Aprendizaje profesional y capacitación

## Mensajes recordatorios para aprendices

Las siguientes reuniones del sindicato serán el jueves 6 de marzo y el 3 de abril de 2008.

La Evaluación Anual de Aprendices se llevará a cabo el 13 de febrero. Todos los aprendices deben asistir.

Envíen su formulario de informe mensual a más tardar el 7 de cada mes.

Vayan a trabajar todos los días y no lleguen tarde. Si tienen que faltar al trabajo infórmenlo a su empleador.

### Escuela para mecánicos solicitantes

La escuela para mecánicos solicitantes comenzará el martes 12 de febrero de 2008. La escuela se reunirá los martes a las 5:00 pm hasta junio en que se reunirá los lunes y miércoles hasta culminar en septiembre.

### Competencia para aprendices

Mientras nos preparamos para que uno de nuestros aprendices asista a la Competencia de Aprendices de los estados del Atlántico Medio, nosotros llevaremos a cabo nuestra propia competencia con el fin de determinar quién representará al Local 24. El evento se llevará a cabo el sábado 29 de marzo. Si está interesado en ser voluntario durante ese día, llame a la oficina de aprendices. Deseamos incentivar la participación de los miembros en este programa.



## Programa de capacitación en asbestos

### Programa de repaso para supervisores

Lunes y martes, 3-4 de marzo	4:30 – 8:30 pm
------------------------------	----------------

### Curso inicial sobre asbestos para supervisores

Lunes a viernes, 24 – 28 de marzo	7:00 am – 3:00 pm
-----------------------------------	-------------------

### OSHA 10

Sábado 29 de marzo	7:00 am
--------------------	---------

Es su responsabilidad asistir a las clases.

Por favor, tenga presente su fecha de expiración.

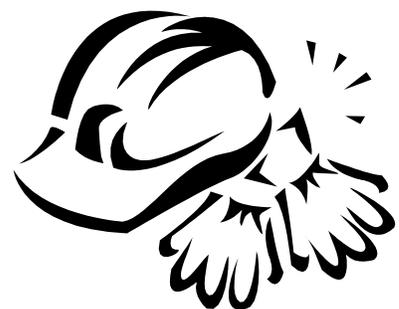
El siguiente programa de capacitación programado será en julio.

Debe llamar para registrarse en la clase que desea tomar.

(301) 498-9162

## Capacitación práctica para aprendices

Mientras los aprendices aprenden en la escuela de aprendices las técnicas necesarias para convertirse en trabajadores, una parte crucial de cualquier programa de aprendices es la capacitación práctica que se recibe todos los días en el trabajo. Los aprendices no sólo aprenderán las técnicas de la profesión de maestros con experiencia en su oficio, sino que también estarán expuestos a la ética de trabajo y las técnicas que se aprenden en la práctica por parte de trabajadores con experiencia. Los aprendices son el futuro de nuestro sindicato. Tengan esto presente cuando ellos estén en el trabajo.



Heat & Frost Insulators and  
Asbestos Workers, Local #24  
Política contra el acoso y la discriminación

Los funcionarios de Heat and Frost Insulators and Asbestos Workers, Local #24 reconocen el derecho de todos los miembros a trabajar en un ambiente donde se respete la dignidad individual. No se tolerará la discriminación ni el acoso de los miembros por los empleadores, supervisores u otros miembros o empleados en el lugar de trabajo. Esto también incluye acoso sexual así como discriminación o acoso por razones de raza, color de piel, religión, preferencia sexual, edad y discapacidad.

El acoso sexual incluye conductas tales como insinuaciones sexuales, solicitud de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual donde: (a) la sumisión a tales insinuaciones, solicitudes o conducta es una condición del empleo o rango en el empleo, ya sea explícita o implícita, o (b) dicha conducta tiene el propósito de afectar o interferir en forma no razonable con el rendimiento en el trabajo de un miembro porque crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.

Algunos ejemplos que pueden constituir acoso sexual incluyen, entre otros, contacto físico u otra conducta física lujuriosa o sexualmente sugestiva o la exhibición de imágenes, revistas, tiras cómicas o materiales gráficos sexuales explícitos.

La discriminación incluye conducta verbal o física que denigra o muestra hostilidad hacia una persona por razones de raza, color de piel, religión, género, preferencia sexual, nacionalidad de origen o discapacidad, o la de sus amigos, asociados o parientes, y que tiene el propósito de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, o interferir en forma no razonable con el rendimiento de una persona en el trabajo, o afectar adversamente las oportunidades de empleo de un miembro.

El acoso o discriminación pueden incluir, entre otros:

- (a) epítetos, calumnias o estereotipos negativos;
- (b) amenazas, intimidación o actos hostiles;
- (c) material escrito o gráfico en el lugar de trabajo que denigra o muestra hostilidad hacia otra persona por razones de raza, color de piel, religión, género, preferencia sexual, nacionalidad de origen, edad o discapacidad.

Cualquier miembro que considere que ha sufrido discriminación o acoso puede reportar el incidente inmediatamente al Gerente Comercial o a cualquier funcionario del Local #24, si la conducta involucra al Gerente Comercial. Al recibir la queja, el Gerente Comercial y/o los funcionarios del Local #24 realizarán una pronta investigación y si comprueban que la queja presentada es verídica, se tomarán las acciones apropiadas, incluyendo medidas disciplinarias contra la persona que realizó tal acción.

Todos los miembros tienen el derecho de presentar cargos por discriminación ante los organismos antidiscriminatorios estatales y federales apropiados. La ley estatal y federal requiere que el Sindicato investigue las quejas de discriminación o acoso en el trabajo. El Sindicato cooperará en la investigación del Gerente Comercial o funcionarios del Local #24 de acuerdo con sus obligaciones según la ley estatal o federal. Se hará todo lo posible para asegurar la confidencialidad, pero no puede garantizarse una confidencialidad absoluta. Se protegerá la confidencialidad en la medida que sea posible de manera coherente con la conducción de una investigación completa y la obligación de proteger los derechos de todas las personas involucradas.

Están prohibidas las represalias por parte del Gerente Comercial y de los funcionarios del Local #24 contra un miembro por reportar una queja o participar en una investigación. Estas acciones pueden constituir una violación adicional de la ley.