



**LIUNA!** REC'D MAY 20 2010

May 14, 2010

TERENCE M. O'SULLIVAN  
*General President*

ARMAND E. SABITONI  
*General Secretary-Treasurer*

*Vice Presidents:*

VERE O. HAYNES

MIKE QUEVEDO, JR.

TERRENCE M. HEALY

RAYMOND M. POCINO

JOSEPH S. MANCINELLI

ROCCO DAVIS

*Special Assistant to the  
General President*

VINCENT R. MASINO

DENNIS L. MARTIRE

MANO FREY

ROBERT E. RICHARDSON

RALPH E. COLE

JOHN F. PENN

JOHN F. HEGARTY

MICHAEL S. BEARSE  
*General Counsel*

To: All District Councils and Construction Local Union Affiliates

Re: LIUNA Code of Performance

Dear Brothers and Sisters:

For decades our Union has been a leader among the building trades in recognizing the importance of skills training, education and responsible work habits for our members. Having a skilled, highly trained and motivated work force is the best way to provide signatory contractors with the competitive edge that will result in more work opportunities for our members and will enable our organization to continue to grow stronger and to enhance our influence both at the bargaining table and in the political arena.

Continuing in that tradition, on April 20, 2010, the General Executive Board, after extensive discussions with local unions and district councils in the United States and Canada, adopted the Laborers' Code of Performance as policy for all our construction-sector affiliates effective June 1, 2010. The purpose of the Code is to further encourage our members to update their skills and to display responsible and productive work habits on the job. Members who fail to live up to the Code will be subject to having their referral privileges suspended under certain conditions.

The Code should be implemented through changes to affiliates' hiring hall rules to include the Code of Performance. For U.S. affiliates, the office of the Special Counsel has pre-approved such modifications, while the office of the Special Counsel – Canada has done likewise for Canadian affiliates. If the referral rules are also included in collective agreements, then modifications to those collective agreements may have to be negotiated with the signatory employers or associations. Where the referral rules are not included in the collective agreements, then signatory contractors should be advised of the Code and asked to sign the Model Collective Bargaining Agreement Clause, which is included with the materials. By agreeing to this provision, participating employers agree to document instances where laborers are let go for a reason covered by the Code. In all cases, members should be provided with copies of the Code and asked to sign the Acknowledgment Form, which is also included with these materials; these signed Acknowledgment Forms should be kept on file at your Local Union.

HEADQUARTERS:  
905 16th Street, NW  
Washington, DC  
20006-1765  
202-737-8320  
Fax: 202-737-2754  
[www.liuna.org](http://www.liuna.org)

*Feel the Power*

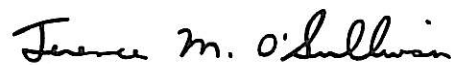
Enclosed you will find the following materials:

- What it means to be a Union Laborer – The Laborers' Code of Performance;
- Laborers' Code of Performance – Model Hiring Hall Clause;
- Model Collective Bargaining Agreement Clause;
- Notification of Termination Form (for participating employers)
- Laborers' Code of Performance Acknowledgement Form (to be signed by members);
- Frequently Asked Questions.

Please review the attached materials carefully. Our Regional Offices and the Legal Department at Headquarters are prepared to assist all construction sector affiliates, our members and participating contractors with implementation of the Code of Performance and to answer any questions you may have. We hope the Code will prove to be a useful tool in continuing to build LIUNA by expanding work opportunities for our members.

With kind regards, I remain

Fraternally yours,



TERENCE M. O'SULLIVAN  
General President

ar  
Enclosures

## WHAT IT MEANS TO BE A UNION LABORER -- THE LABORERS' CODE OF PERFORMANCE

---

Members of the Laborers' International Union of North America are known for bringing more to the work site than their Union cards. Laborers built our Union by delivering:

- experience in the field
- all the necessary skills for the job
- pride in their work and
- an ethic of hard work and safe practices.

To ensure that these qualities continue to be passed on to the present and future generations of Laborers, and to assure maximum efficiency and productivity for our signatory employers, the Union adopts and implements this Code of Performance for its members and officers.

The goal of the Code of Performance is to ensure that our membership meets the highest standards in our industries. Our aim is to deliver craftsmanship that exceeds the expectations of our contractors and their customers. We need to provide and maintain a work force that makes contractors want to be Union and owners want to build Union.

Meeting these goals requires a commitment of our leaders to embrace the values of hard work and best practices at work and to pass them on to the members. It requires that members understand and incorporate these values in

their day-to-day performance. And, it requires contractors to follow through on any complaints that Laborers are failing to adhere to our standards.

### **Local Union Responsibilities**

- Understand and adopt the Code of Performance as part of the Local Union's Hiring Hall Rules, or request a variance from the General President if the Local Union has previously adopted a substantially equivalent policy, practice or procedure; any such variance request must first be approved by the District Council (if the Local is affiliated with a District Council) and the Regional office.
- Educate members about the Code of Performance, its goals and standards.
- Provide guidance to members in their skills assessments.
- Provide training opportunities for members to upgrade their skills.
- Enforce the Code of Performance by suspending members' referral rights as appropriate. Nothing in the Code shall prevent a Local Union from enforcing its own job referral rules provided such rules have been approved the District Council (if the Local is affiliated with a District Council), are not inconsistent with the Code or the Job Referral Guidelines.
- Ensure a fair opportunity for members to contest any suspensions of referral privileges.
- Provide an opportunity to counsel members whose referral privileges have been suspended about how to prevent further problems.
- Promptly notify members who are discharged "for cause" and provide the contact information for the Business Manager of the District Council (if the Local Union is affiliated with a District Council).



### **District Council Responsibilities**

- Assist Local Unions in effectuating the Code in accordance with Article II of the Uniform District Council Constitution and where the hiring hall rules are included in a collective bargaining agreement, in negotiations with contractors, to adopt the Model Hiring Hall Clause (Attachment B);

### **Member Responsibilities**

- Acquire the necessary skills through apprenticeship and/or training programs.
- Report promptly upon referral to a job and show up to work on time, ready, willing and able to work.
- Be aware of and follow the Local Union's job referral rules.
- Avoid excessive absenteeism and excessive tardiness.
- Follow directions from supervisors.
- Do not be insubordinate;
- Give a fair day's work.
- Treat the Employer's and the customer's tools and property and those of fellow workers with respect.
- Avoid disruptions on the job by using the established procedures to resolve disputes.
- Understand and use safe practices and safety equipment.

### **Employer Responsibilities**

The Code of Performance will not be effective without the Employers' commitment to full support and participation. Accordingly, it is the Employers' responsibility to:

- Ensure that each project has the necessary number of Laborers, equipment and leadership to perform the work.
- Inform the Local Union of any problem Laborers and/or work issues with Laborers regarding the Code of Performance.
- Counsel Laborers who are not meeting their responsibilities through verbal and written warnings and consult with the Local Union when warnings occur.
- Fill out the Notification of Termination Form for any Laborer terminated “for cause.” Cause shall include only those reasons for termination specified on the Notification of Termination Form.
- The Employer agrees to support any decision made through or by a Review Committee, or Independent Review Officer.

### **Enforcement Procedures**

(a) Should any Laborer be terminated for cause, his or her referral privileges shall be suspended automatically for one month. Should the same individual be terminated for cause a second time within a twenty-four (24) month period, his or her hiring hall referral privileges shall be suspended automatically for six months. Should the same individual be terminated for cause a third time within a twenty-four (24) month period, his or her referral privileges shall automatically be suspended indefinitely (time period begins from the date of first discharge).

(b) A termination shall not be considered as “for cause” for purpose of this provision if the person referred for employment has filed a grievance under the c/b/a challenging the propriety of his or her termination, unless and until the grievance is resolved in a manner that affirms the termination for cause. For the

purpose of this provision, a decision of a designated panel or an arbitrator shall be final and binding.

(c) The provisions in subsections (a) and (b) notwithstanding, a Review Committee, composed of three (3) members appointed by the Business Manager of the District Council, may, upon written request of the applicant, vacate or reduce the period of suspension, in the event the Local Union is not affiliated with a District Council, any such representatives shall be appointed by the Business Manager of the Local Union.

Any such written request by the applicant shall be filed in writing with the Business Manager of the District Council, or if the Local is not affiliated with a District Council then with the Business Manager of the Local Union, within five (5) calendar days of the time he/she has been notified that the termination is “for cause” under this Code. A request under this provision shall stay the commencement of suspension from referral unless and until the Committee decides otherwise. The Committee’s decision will be by majority vote and shall be based on all of the available evidence including, as appropriate, the circumstances of the termination, skills evaluations by third parties, the availability and need for additional training whether the applicant is a journeyman or an apprentice member and such other factors as may be relevant. The Committee’s decision shall rest in its sole and complete discretion.

(d) The decision of the Committee will affect only the issue of eligibility for future referrals, and will not affect the termination unless all parties expressly consent to have that issue considered by it.

(e) If dissatisfied with the decision by the Review Committee, the applicant may appeal the Committee's decision to an Independent Review Officer. The Independent Review Officer shall establish an expedited procedure to review such appeals promptly and expeditiously. Any appeal to the Independent Review Officer shall be filed by the applicant in writing within five (5) calendar days of time he/she has been notified of the Review Committee's decision and shall contain a brief statement of the issue/s. The decision of the Independent Review Officer shall be final and binding. A request for review by the Independent Review Officer under this provision does not affect the commencement or continuation of the suspension from referral unless and until the Independent Review Officer decides otherwise.

(f) Should any member whose referral privileges are suspended pursuant to this Code seek to transfer into another affiliated Local Union, then the terms and conditions of such suspension of referral privileges shall be recorded on the transfer slip issued by the Local Union from which the member seeks to transfer; such suspension of referral privileges shall continue in effect at the new Local to which the member transfers.





## QUE SIGNIFICA SER UN TRABAJADOR DEL SINDICATO – EL CODIGO DE DESEMPEÑO DE LOS OBREROS

---

Los miembros del Sindicato Internacional de Trabajadores de Norte América son conocidos por traer más al sitio de trabajo que sus tarjetas del sindicato. Los trabajadores construyeron nuestro sindicato entregando:

- Experiencia en el campo
- todas las habilidades necesarias para el trabajo
- orgullo en su trabajo y
- una ética de trabajo dedicado y prácticas seguras.

Para asegurar que estas cualidades continúen en el presente y en futuras generaciones de Obreros, y para asegurar eficiencia y productividad máximas para nuestros empleadores de sindicato, la Unión adopta y aplica este Código de Desempeño para sus miembros y representantes.

El objetivo del Código de Desempeño es de asegurar que nuestra asociación encuentre los estándares más altos en nuestras industrias. Nuestro objetivo es de entregar la mano de obra que excede las expectativas de nuestros contratistas y sus clientes. Nosotros debemos proporcionar y mantener una fuerza de trabajo que hace a los contratistas querer ser la Unión y los propietarios querer construir con la Unión.

Encontrar estos objetivos requiere un compromiso de nuestros líderes para alcanzar los valores de trabajo dedicado y mejores prácticas en el trabajo para pasar esto a los miembros. Esto requiere que los miembros comprendan e incorporen estos valores en su desempeño diario. Y, requiere que contratistas continúen hasta el final de cualquier reclamo que los Obreros falten al cumplimiento de nuestros estándares.

## **Responsabilidades de la Unión Local**

- Comprender y adoptar el Código de Desempeño como parte de las Reglas de la Unión Local de las Oficinas de Empleo, o solicitar una variación del Presidente General si la Unión Local ha adoptado anteriormente una política substancialmente equivalente, la práctica o el procedimiento; cualquier petición de variación debe ser aprobada primero por el Distrito Concejal (si el Local está afiliado con un Distrito Concejal) y la oficina Regional.
- Educar a miembros acerca del Código de Desempeño, sus objetivos y los estándares.
- Proporcionar guías a miembros en sus evaluaciones de habilidades.
- Proporcionar oportunidades de entrenamiento a miembros para actualizar sus habilidades.
- Imponer el Código de Desempeño adecuados suspendiendo los derechos de referencia de los miembros. Nada en el Código prevendrá que una Unión Local imponga sus propias reglas de referencia de trabajo tales como las reglas que han sido aprobadas en el Distrito Concejal (si el Local es afiliado con un Distrito Concejal), no son contradictorios con el Código ni las Pautas de Referencia de Trabajo.
- Asegurar una oportunidad justa para miembros que objeten cualquier suspensión de privilegios de referencia.
- Proporciona una oportunidad de consejo a miembros cuyos privilegios de referencia han sido suspendidos acerca de cómo prevenir los problemas adicionales.
- Notificar inmediatamente a miembros que son suspendidos "por causa" y proporcionar la información de contacto para el Gerente de Negocios del Distrito Concejal (si la Unión Local es afiliada con un Distrito Concejal).

### **Responsabilidades del Distrito Concejal**

- Ayuda a las Uniones Locales para aplicar el Código de acuerdo con el Artículo II de la Constitución Equivalente del Distrito Concejal y en donde las reglas de las oficinas que emplean son incluidas en un acuerdo de negociación colectiva, en negociaciones con contratistas, para adoptar la Cláusula Modelo del las Oficinas de Empleo (Adjunto B);

### **Responsabilidades de Miembros**

- Adquirir las habilidades necesarias por aprendizaje y/o programa de capacitación.
- Informarse inmediatamente sobre la referencia de un trabajo y presentarse a trabajar a la hora, listo, dispuesto y capaz de trabajar.
- Estar consciente de las siguientes reglas de referencia de trabajo de la Unión Local.
- Evitar ausencias y retrasos excesivos.
- Seguir direcciones de los supervisores.
- No ser desobediente;
- Entregar un día de trabajo razonable.
- Trata las herramientas del Empleador, y propiedades del cliente y a los compañeros de trabajo con respeto.
- Evitar interrupciones en el trabajo utilizando los procedimientos establecidos para resolverse disputas.
- Comprender y utilizar el equipo con prácticas de seguridad y cuidado.



## **Las Responsabilidades del Empleador**

El Código de Desempeño no sería efectivo sin el compromiso de los Empleadores con el apoyo y la participación de ellos. Por consiguiente, es la responsabilidad de los Empleadores para:

- Asegurar que cada proyecto tenga el número necesario de Obreros, el equipo y el liderazgo para realizar el trabajo.
- Informar a la Unión Local de cualquier problema de los obreros y/o asuntos de trabajo con los Obreros con respecto al Código de Desempeño.
- Obreros del Consejo que no acaten sus responsabilidades con advertencias verbales y escritas y consulten con la Unión Local cuando estas advertencias ocurren.
- Llenar la Notificación del Formulario de Despedido para cualquier Obrero que fue despedido "por causa". La Causa incluirá sólo las razones por terminación especificado en la Notificación del Formulario de Despido.
- El Empleador concuerda en apoyar cualquier decisión hecha mediante o por un Comité de Investigación, o por un Oficial Independiente de Investigación.

### **Procedimientos de Regulación**

(a) Cualquier Obrero que sea despedido por causa, sus privilegios de referencia serán suspendidos automáticamente por un mes. Debido a que el mismo individuo fue despedido por causa por segunda vez dentro de un período de veinticuatro (24) meses, sus privilegios de referencia de las oficinas de empleo serán suspendidos automáticamente por seis meses. Debido que el mismo individuo fue despedido por causa por tercera vez dentro de un período de veinticuatro (24) meses, sus

privilegios de referencia serán suspendidos automáticamente indefinidamente (período de tiempo que empieza desde la fecha de la primera infracción).

(b) Un despido no será considerado como "por causa" para propósito de esta provisión si la persona referida para el empleo ha expuesto una queja bajo la c/b/a desafiando el motivo de su despido, a menos que y hasta que la queja sea resuelta en una manera que sea despedido por causa. Para el propósito de esta provisión, una decisión de un panel designado o un árbitro que será definitivo y obligatorio.

(c) Las provisiones en subdivisiones (a) y (b) sin embargo, un Comité de Investigación, compuesto de tres (3) miembros designados por el Gerente de Negocios o el Distrito Concejal, pueden, entregar la petición escrita del solicitante, del abandono o reducción el período de suspensión, en caso que la Unión Local no esté afiliada con un Distrito Concejal, cualquiera de los representantes serán designados por el Gerente de Negocios de la Unión Local.

Cualquier petición por escrito del solicitante será archivado con el Gerente de Negocios del Distrito Concejal, o si el Local no está afiliado con el Distrito Concejal entonces será escrito para el Gerente de Negocios de la Unión Local, dentro de cinco (5) días calendarios, el tiempo que él/ella han sido notificados de la renuncia "por causa" bajo este Código. Una petición bajo esta provisión deberá permanecer en el comienzo de la suspensión del formulario de referencia a menos que y hasta que el Comité decida de otro modo. La decisión del Comité será por voto de la mayoría y será basada en toda la evidencia disponible incluyendo, como apropiadas, las circunstancias de despido, evaluaciones de habilidades por terceras personas, la disponibilidad y la necesidad para la instrucción adicional si el solicitante es un miembro aprendiz o jornalero y otros factores tales como estos puede ser pertinentes. La decisión del Comité recae en su única y completa discreción.

(d) La decisión del Comité afectará sólo en el asunto de elegibilidad para futuras referencias, y no afectará el despido a menos que todas las partes expresamente consientan tener ese asunto considerado para esto.

(e) Si no está satisfecho con la decisión por el Comité de Investigación, el solicitante puede apelar la decisión del Comité para un Oficial Independiente de Investigación. El Oficial Independiente de Investigación establecerá un procedimiento facilitado para revisar tales apelaciones inmediatamente y con toda prontitud. Cualquier apelación al Oficial Independiente de Investigación será archivada por el solicitante por escrito dentro de cinco (5) días de calendario el tiempo que él/ella han sido notificados de la decisión de la Investigación del Comité y contendrán una declaración breve sobre el o los asuntos. La decisión de un Oficial Independiente de investigación será final y obligatoria. Una petición para la investigación por el Oficial Independiente de Investigación bajo esta provisión no afecta el comienzo ni la continuación de la suspensión de la referencia a menos que y hasta que el Oficial Independiente de Investigación decida de otro modo.

(f) Si algún miembro cuya privilegios de referencia sean suspendidos según este Código que pida transferirse a otra Unión Local afiliada, entonces los términos y condiciones de tal suspensión de privilegios de referencia serán registrados en el papel de transferencia publicado por la Unión Local que los miembros se proponen transferir; tal suspensión de privilegios de referencia continuarán vigentes en el nuevo Local al que el miembro se transfiere.

LABORERS' CODE OF PERFORMANCE MODEL HIRING HALL CLAUSE

(a) Should any Laborer referred for employment be terminated for cause as defined under the Laborers' Code of Performance, his or her referral privileges shall be suspended automatically for one month. Should the same individual be terminated for cause a second time within a twenty-four (24) month period, his or her hiring hall referral privileges shall be suspended automatically for six months. Should the same individual be terminated for cause a third time within a twenty-four (24) month period, his or her referral privileges shall automatically be suspended indefinitely (time period begins from the date of first discharge). A termination "for cause" under the Code is defined to include a termination for any of the reasons specified in the Notice of Termination Form, which is incorporated by reference and attached hereto as "1."

(b) A termination shall not be considered as "for cause" for purpose of this provision if the person referred for employment has filed a grievance challenging the propriety of his or her termination, unless and until the grievance is resolved in a manner that affirms the termination for cause. For the purpose of this provision, a decision of a designated panel or an arbitrator shall be final and binding.



(c) The provisions in subsections (a) and (b) notwithstanding, a Review Committee, composed of three (3) members appointed by the Business Manager of the District Council or where the Local Union is not affiliated with a District Council, appointed by the Business Manager of the Local Union, may, upon written request of the applicant, vacate or reduce the period of suspension. **A request under this provision shall stay the commencement of suspension from referral unless and until the Committee decides otherwise.** The Committee's decision will be by majority vote and shall be based on all of the available evidence including, as appropriate, the circumstances of the termination, skills evaluations by third parties, the availability and need for additional training whether the applicant is an apprentice or journeyman member and such other factors as may be relevant. The Committee's decision shall rest in its sole and complete discretion.

(d) The decision of the Committee will affect only the issue of eligibility for future referrals, and will not affect the termination unless all parties expressly consent to have that issue considered by it.

(e) If dissatisfied with the decision by the Review Committee, the applicant may appeal the Committee's decision to an Independent Review Officer whose costs shall be paid by the International Union. The Independent Review Officer shall establish a procedure for expedited and prompt review of such appeals. Any appeal to the

Independent Review Officer shall be filed by the applicant in writing within five (5) calendar days of time he/she has been notified of the Review Committee's decision and shall contain a brief statement of the issue/s. The decision of the Independent Review Officer shall be final and binding. A request for review under this provision does not affect the commencement or continuation of the suspension from referral unless and until the Independent Review Officer decides otherwise.

## CLAUSULAS DEL CODIGO DE DESEMPEÑO MODELO PARA EMPLEAR OBREROS

(a) Cualquier Obrero referido para el empleo que sea despedido por causa determinada bajo el Código de Desempeño de los Obreros, sus privilegios de referencia serán suspendidos automáticamente por un mes. Debido que el mismo individuo fue despedido por causa por segunda vez dentro de un periodo de veinticuatro (24) meses, sus privilegios de referencia de las oficinas de empleo serán suspendidos automáticamente por seis meses. Debido que el mismo individuo fue despedido por causa por tercera vez dentro de un periodo de veinticuatro (24) meses, sus privilegios de referencia serán suspendidos automáticamente indefinidamente (período de tiempo que empieza desde la fecha de la primera infracción). Un despido "por causa" bajo el Código que está establecido para incluir un despido por cualquiera de las razones especificadas en la Notificación del Formulario de Despidos, que está incluido en la referencia y adjunto aquí como "1."

(b) Un despido no será considerado como "por causa" para propósito de esta provisión si la persona referida para el empleo ha expuesto una queja que desafía el motivo de su despido, a menos que y hasta que la queja es resuelta en una manera que sea despedido por causa. Para el propósito de esta provisión, una decisión de un panel designado o un árbitro será definitivo y obligatorio.

(c) Las provisiones en subdivisiones (a) y (b) sin embargo, un Comité de Investigación, compuesto de tres (3) miembros designados por el Gerente de Negocios o el Distrito Concejal, de donde la Unión Local no está afiliada con el Distrito Concejal, designado por el Gerente de Negocios de la Unión Local, puede, entregar la petición escrita del solicitante, del abandono o

reducción del período de suspensión. **Una petición bajo esta provisión deberá permanecer en el comienzo la suspensión del formulario de referencia a menos que y hasta que el Comité decida de otro modo.** La decisión del Comité será por voto de mayoría y será basada en toda la evidencia disponible incluyendo, como apropiada, las circunstancias del despido, evaluaciones de habilidades por terceras personas, la disponibilidad y la necesidad para la instrucción adicional si el solicitante es un miembro aprendiz o jornalero y otros factores tales como estos pueden ser pertinentes. La decisión del Comité recae en su única y completa discreción.

(d) La decisión del Comité afectará sólo en el asunto de elegibilidad para futuras referencias, y no afectará el despido a menos que todas las partes expresamente consientan tener ese asunto considerado para esto.

(E) Si no satisfecho con la decisión por el Comité de Investigación, el solicitante puede apelar la decisión del Comité a un Oficial Independiente de Investigación cuyos costos serán pagados por el Sindicato Internacional. El Oficial Independiente de la Investigación establecerá un procedimiento para la revisión facilitando para revisar tales apelaciones inmediatamente y con toda prontitud. Cualquier apelación al Oficial Independiente de Investigación será archivada por el solicitante por escrito dentro de cinco (5) días de calendario el tiempo que él/ella han sido notificados de la decisión de la Investigación del Comité y contendrán una declaración breve sobre el o los asuntos. La decisión de un Oficial Independiente de investigación será final y obligatoria. Una petición para la investigación bajo esta provisión no afecta el comienzo ni la continuación de la suspensión de la referencia a menos que y hasta que el Oficial Independiente de Investigación decida de otro modo.

## **LABORERS' CODE OF PERFORMANCE ACKNOWLEDGEMENT FORM**

The goal of the Code of Performance is to ensure that our membership meets the highest standards in our industries. Our aim is to deliver craftsmanship that exceeds the expectations of our contractors and their customers. We want to create and maintain a work force that makes contractors want to be Union and owners want to build Union.

Meeting these goals requires that members understand and incorporate these values in their day-to-day performance. Accordingly, as a member of the Laborers' International Union of North America I agree to:

- Acquire the necessary skills through apprenticeship and/or training programs.
- Report promptly upon referral to a job and show up for work on time, ready, willing and able to work.
- Be aware of and follow the Local Union's job referral rules.
- Avoid excessive absenteeism and excessive tardiness.
- Follow directions from supervisors.
- Do not be insubordinate;
- Give a fair day's work.
- Treat the Employer's and the customer's tools and property and those of fellow workers with respect.
- Avoid disruptions on the job by using the established procedures to resolve disputes.

- Understand and use safe practices and safety equipment.

I acknowledge this responsibility and pledge my word to do the same and acknowledge that I have received, read and understand the Laborers' Code of Performance.

\_\_\_\_\_  
Signature

\_\_\_\_\_  
Social Security/Membership

\_\_\_\_\_  
Date

## LIUNA CODE OF PERFORMANCE

### FAQ'S

1. Q. Why have a Code of Performance?
  - A. The Code of Performance is intended to encourage more cooperation among our signatory contractors, affiliates and members to help ensure that our workforce is the most efficient, most skilled and most highly trained anywhere. This is another tool to grow our Union and to provide more and better work opportunities for our members.
  
2. Q. How will the Code of Performance work in relation to our c/b/a's?
  - A. The Code is designed to work in tandem with collective bargaining agreements that reflect its provisions.
  
3. Q. What is a discharge "for cause" under the Code?
  - A. A discharge "for cause" includes a discharge for only the following reasons: excessive absenteeism; excessive tardiness; lacking required skills; insubordination; theft. Additional instances of discharge "for cause" may be included by a local union upon recommendation by the District Council (if the Local Union is affiliated with a District Council) and pursuant to a variance requested from the General President.
  
4. Q. What if a laborer is let go or discharged by a contractor for some other reason?
  - A. If a laborer is let go, laid off or discharged for some reason other than "for cause" as defined in the Code, then this will not trigger a suspension of referral privileges under the Code.
  
5. Q. What if a laborer is discharged "for cause" under the Code and files a grievance under the c/b/a?
  - A. If a laborer files a grievance under the c/b/a to challenge a discharge "for cause," then no suspension of referral privileges will occur unless and until the grievance is resolved in a manner that affirms the termination "for cause."
  
6. Q. What are the consequences under the Code if it is determined that a laborer was discharged "for cause"?
  - A. For a first violation, the laborer's referral privileges will be suspended for one month. For a second occurrence within a 24 month period, referral privileges will be suspended for six months. For a third occurrence within a 24 month period of the first occurrence, referral privileges will be suspended indefinitely.

7. Q. Can a laborer who has been discharged “for cause” appeal the suspension of referral privileges?
  - A. Yes, the Code establishes a Review Committee of three persons to be appointed by the Business Manager of the District Council or, if the Local Union is not affiliated with a District Council, by the Local Union to review these suspensions. A laborer dissatisfied with the decision of the Review Committee can request review by an Independent Review Officer. .
  
8. Q. How will apprentices be treated under the Code?
  - A. Whether the laborer who has been discharged “for cause” is an apprentice or a journeyman is a factor to be considered by the Review Committee in determining whether a suspension of referral privileges is warranted.
  
9. Q. What if a laborer is not discharged “for cause” but simply fails to follow the Union’s internal hiring hall rules as, for example, by accepting a dispatch but failing to report to the job?
  - A. The Code of Performance is not intended to displace the Union’s ability to sanction or discipline laborers who fail or refuse to comply with the Local’s job referral rules and procedures, as, for example, by failing to report to the job after receiving a disptach.
  
10. Q. What if the Union already has internal rules or practices similar to those set out in the Code of Performance?
  - A. In those situations the Local may, upon approval from the Regional Office and the District Council (if the Local is so affiliated) request a variance from the General President.
  
11. Q. Does the Code of Performance apply to all LIUNA – affiliated Local Unions?
  - A. The Code applies to those affiliated Local Unions that provide job referrals to signatory contractors in the construction industry.
  
12. Q. What should those Locals that are subject to the Code of Performance do now?
  - A. Locals should include the Code as part of their job referral rules or negotiate appropriate changes if the job referral rules are included in a c/b/a, discuss the Code with their members, provide members with copies of the Code, post copies, obtain members’ signatures on the Acknowledgement Form, and work with their District Councils to encourage signatory contractors to participate in enforcing the Code of Performance by adopting the model c/b/a provision.
  
13. Q. How should Locals get current members to sign the Code of Performance Acknowledgement Form?
  - A. Locals shall require current members to sign as a condition of registering or re-registering for referral.



14. Q. What if a laborer whose referral privileges have been suspended under the Code wants to transfer to another Local?
- A. In that situation, the home Local should note the suspension of referral privileges on the transfer slip and the same suspension of referral privileges will apply at the new Local to which the member transfers.
15. Q. Does a suspension of referral privileges under the Code affect the member's good standing, right to voice and vote at meetings or any other rights of membership?
- A. A suspension of referral privileges under the Code will not affect good standing or any other rights of membership.
16. Q. What are the Local's obligations if notified by a participating contractor that a laborer has been terminated "for cause?"
- A. The Local should promptly notify the laborer either in person or in writing by return receipt mail of the termination "for cause" and provide him/her with a copy of the completed notification of termination form submitted by the contractor.
17. Q. Is a member whose referral privileges are suspended under the Code considered to be working at the calling?
- A. In some circumstances a member whose referral privileges are suspended under the Code may nonetheless be able to obtain work that would qualify as working at the calling, as, for example, under the a non-exclusive referral system or working in a related capacity for the government or the trade union movement. However, where an exclusive referral system is in effect, such a member generally would not be able to show that he or she was otherwise working at the calling.

## CÓDIGO DEL DESEMPEÑO DE LIUNA

### Frecuentes Preguntas y Respuestas

1. P. ¿Por qué tener un Código del Desempeño?  
R. El Código del Desempeño está previsto para promover la cooperación entre nuestros contratistas signatarios, afiliados y miembros para ayudar a asegurar que nuestra mano de obra sea más eficiente, más especializados y más calificados en cualquier lugar. El Código es otro instrumento para hacer crecer nuestra Unión y proveer más y mejores oportunidades del trabajo para nuestros miembros.
2. P. ¿Cómo el Código del Desempeño funcionará con relación a nuestro c/b/a's?  
R. El Código está diseñado para funcionar conjuntamente con los acuerdos de negociaciones colectivas que reflejan sus provisiones.
3. P. ¿Qué es un despido "por causa" bajo el Código?  
R. Un despido "por causa" incluye un despido por las siguientes razones solamente: ausentismo excesivo; tardío excesivo; falta de las técnicas obligatorias; insubordinación; robo. Otros ejemplos del despido "por causa" pueden ser incluidos por una unión local sobre la recomendación del Distrito Concejal (si la Unión Local está afiliada con un Distrito Concejal) y según el acuerdo solicitado por el Presidente General.
4. P. ¿Qué pasa si un obrero es despedido o echado por un contratista por otra razón?  
R. Si un obrero es despedido o echado por un contratista por una razón diferente que "por causa" como está definido en el Código, entonces esto no provocaría una suspensión de los privilegios referidos bajo el Código.
5. P. ¿Qué pasa si un obrero es despedido "por causa" bajo el Código y presenta una queja formal bajo el c/b/a?  
R. Si un obrero presenta una queja formal bajo el c/b/a para cuestionar un despido "por causa," entonces la suspensión de los privilegios para ser referido no ocurriría a menos que y hasta que el motivo de la queja sea resuelta en una manera que afirme el despido "por causa."
6. P. ¿Cuáles son las consecuencias bajo el Código si se determina que un obrero fue despedido "por causa"?  
R. Por el primer desacato, los privilegios referidos del obrero serán suspendidos por un mes. Por segunda vez dentro de un período de veinticuatro meses los privilegios referidos serán suspendidos por seis meses. Por una tercera incidencia dentro de un período de los 24 meses del primer desacato, los privilegios referidos serán suspendidos indefinidamente.

7. P. ¿Puede un obrero que ha sido despedido “por causa” apelar la suspensión de los privilegios referidos?
- R. Si, el Código establece una Comisión de Investigación que consiste de tres personas para ser designadas por el Gerente de Negocios del Distrito Concejal o, si la Unión Local no estaría afiliada con un Distrito Concejal, para que la Unión Local revise estas suspensiones. Un obrero que está descontento con la decisión de la Comisión de investigación puede solicitar una revisión por un Agente Independiente de Investigación.
8. P. ¿Cómo los aprendices serán tratados bajo el Código?
- R. Si el obrero que ha sido despedido “por causa” es un aprendiz o jornalero es un factor para ser considerado por la Comisión de Investigación para determinar si la suspensión de los privilegios referidos serían justificados.
9. P. ¿Qué pasa si un obrero no es despedido “por causa” pero fracasa al no seguir las reglas de la oficina interna de empleo de la Unión como, por ejemplo, al aceptar un despacho pero fracasar al no asistir al trabajo?
- R. El Código del Desempeño no pretende desplazar la capacidad de la Unión para aprobar o disciplinar a los obreros que fracasan o rechazan al no cumplir con las reglas de trabajo, referidos y procedimientos, como, por ejemplo, fracasar al no asistir al trabajo después de aceptar un despacho.
10. P. ¿Y si la Unión ya tiene las reglas internas o prácticas similares como las que están incluidas en el Código de Desempeño?
- R. En estos casos, la Unión Local puede solicitar un acuerdo del Presidente General, (si la Unión Local está afiliada) sobre la aprobación de la Oficina Regional y el Distrito Concejal.
11. P. ¿El Código de Desempeño aplica a todos los afiliados de las Uniones Locales de LIUNA?
- R. El Código aplica a estas Uniones Locales afiliadas que proveen los trabajos referidos a los contratistas signatarios en la industria de la construcción.
12. P. ¿Qué deben hacer las Uniones Locales que están sometidas al Código del Desempeño?
- R. Las Uniones Locales deben incluir el Código como parte de sus reglas de trabajos referidos o negociar los cambios apropiados si las reglas de trabajos referidos están incluidos en c/b/a, discutir el Código con sus miembros, proveer a los miembros con una copia del Código, exhibir las copias, obtener las firmas de los miembros por el Formulario de Reconocimiento, y cooperar con sus Distritos Concejales para que promuevan a los contratistas signatarios a participar en imponer el Código del Desempeño cumpliendo el modelo de la provisión c/b/a.

13. P. ¿Cómo deben las Uniones Locales promover a los miembros actuales para firmar el Formulario de Reconocimiento del Código de Desempeño?  
R. Las Uniones Locales requerirán que los miembros actuales firmen como una condición de registración o re-inscripción para referencia.
14. P. ¿Qué pasa si un obrero que sus privilegios de referencia han sido suspendidos según el Código quisiera moverse a otra Union Local?  
R. En este caso, la Union Local debe anotar la suspensión de los privilegios de referidos en el formulario de transferencia y la misma suspensión de los privilegios de referidos aplicarán al miembro que se ha transferido a un nuevo Local.
15. P. ¿Puede una suspensión de privilegios referidos afectar la buena posición de un miembro bajo el Código, su derecho a expresar y votar en las reuniones o en otros derechos de afiliación?  
R. Una suspensión de privilegios referidos bajo el Código no afectará los derechos o cualquier otros requisitos de los afiliados.
16. P. ¿Cuáles son las obligaciones de la Unión Local si se notificara por un contratista participante que un obrero ha sido despedido “por causa?”  
R. La Unión Local debe notificar al obrero inméritamente en persona o por escrito entregando una carta con recibo del correo sobre el despido “por causa” y proveerle con una copia de la notificación de desempleo completado y presentado por el contratista.
17. P. ¿Está un miembro considerado a trabajar cuando sus privilegios de referidos están suspendidos bajo el Código ?  
R. En unos casos un miembro que sus privilegios de referidos están suspendidos bajo el Código puede sin embargo debe obtener trabajo que calificaría como llamado a trabajar, como, por ejemplo, según el sistema del referido exclusivo o trabajando en un capacidad relacionada para el gobierno o en un acuerdo del sindicato. Sin embargo, dónde un sistema del referido exclusivo está en efecto, un miembro generalmente no podría demostrar que él o ella estaba por lo contrario trabajando por llamada.

## **CODIGO DE DESEMPEÑO DE LOS OBREROS FORMULARIO DE RECONOCIMIENTO**

El objetivo del Código de Desempeño es de asegurar que nuestra afiliación satisfaga los estándares más altos en nuestras industrias. Nuestro objetivo es de entregar una mano de obra que exceda las expectativas de nuestros contratistas y sus clientes. Queremos crear y mantener una fuerza de trabajo que haga a los contratistas querer ser de Unión y a los propietarios querer construir con la Unión.

Encontrar estos objetivos requiere que los miembros comprendan y se incorporen a estos valores en su desempeño diario. Por consiguiente, como un miembro del Sindicato Internacional de Obreros de Norte América yo acepto:

- Adquirir las habilidades necesarias por aprendizaje y/o programa de capacitación.
- Informarse inmediatamente sobre la referencia de un trabajo y presentarse a trabajar a la hora, listo, dispuesto y capaz de trabajar.
- Estar consciente de las siguientes reglas de referencia de trabajo de la Unión Local.
- Evitar ausencias y retrasos excesivos.
- Seguir direcciones de los supervisores.
- No ser desobediente;
- Entregar un día de trabajo razonable.
- Trata las herramientas del Empleador, y propiedades del cliente y a los compañeros de trabajo con respeto.
- Evitar interrupciones en el trabajo utilizando los procedimientos establecidos para resolver disputas.

- Comprender y utilizar el equipo con prácticas de seguridad y cuidado.

Reconozco esta responsabilidad y prometo con mi palabra hacer lo mismo y reconocer que he recibido, leído y comprendo el Código de Desempeño de los Obreros.

---

Firma

---

Seguro Social/Afiliación

---

Fecha

**MODEL COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT CLAUSE  
CODE OF PERFORMANCE PROVISION**

---

To implement the LIUNA Code of Performance adopted by LIUNA, the Employer agrees to designate discharges “for cause,” when appropriate, as described in the attached Notification of Termination clause and to substantiate such cause if necessary in proceedings under the Code of Performance.

This clause is intended only to assist the Union in implementing its Code of Performance, and a worker’s only rights there under are in connection with future referrals under the Union’s hiring hall procedures. This clause does not create any new or additional rights whatsoever for workers under this agreement, including not creating any new or additional right to reinstatement with or back pay from the Employer.

**MODELO DEL ACUERDO DE NEGOCIACION COLECTIVA  
CLAUSULAS DEL CODIGO DE ESTIPULACION DE DESEMPEÑO**

---

Para aplicar el Código de Desempeño de la Unión que LIUNA adoptó, el Empleador aceptó asignar despidos "por causa," cuando se designe, como se describe en la Cláusula de Notificación de Despido adjunta y para justificar tal causa si es necesario en los procedimientos bajo el Código de Desempeño.

Esta cláusula está prevista solo para ayudar a la Unión implementar este Código de Desempeño, y de los derechos únicos del trabajador que están bajo los contactos con futuras referencias bajo los procedimientos de la oficina de empleos de la Unión. Esta cláusula no crea ningún derecho nuevo ni adicional en lo absoluto para los trabajadores bajo este acuerdo, inclusive no creará ningún derecho nuevo ni adicional al restablecido con pagos atrasados del Empleador.



**Notification of Termination Form**  
*(Please type or print clearly)*

***Instructions: Immediately upon termination of an employee for any cause other than lack of work, please mail, fax or scan and email this completed form to District Council or Local Union at [insert Local Union contact information].***

Name and Address, Phone of Employer Completing this Form:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Telephone Number: \_\_\_\_\_

Authorized Signature: \_\_\_\_\_

Name of Authorized Person: \_\_\_\_\_

Name of Employee Being Terminated:

\_\_\_\_\_

Date of Termination: \_\_\_\_\_

Reason for Termination: (Check one or more)

Excessive Absenteeism: \_\_\_\_\_

Excessive Tardiness: \_\_\_\_\_

Lack of Required Skills: \_\_\_\_\_  
(This area cannot be checked for apprentices)

Insubordination: \_\_\_\_\_

Theft: \_\_\_\_\_

**Notificación del Formulario de Despido**  
**(Por favor, escriba con claridad)**

**Instrucciones: Después del despido de un empleado por alguna razón además de la falta de trabajo, por favor enviar, fax o escanear el formulario y el correo electrónico inmediatamente al Distrito Concejal o la Unión Local para [incluir la información del contacto de la Unión Local].**

Nombre y Dirección, Número de teléfono del Empleado que Completa este Formulario:

---

---

---

Número de Teléfono: \_\_\_\_\_

Firma Autorizada: \_\_\_\_\_

Nombre de la Persona Autorizada: \_\_\_\_\_

Nombre del Empleado que Está Despido:

---

Fecha de Despido: \_\_\_\_\_

Razón por la Terminación: (Checar uno o más)

Ausentismo Excesivo: \_\_\_\_\_

Tardío Excesivo: \_\_\_\_\_

Falta de Técnicas Obligatorias: \_\_\_\_\_  
(Esta parte no puede ser completada por los aprendices)

Insubordinación: \_\_\_\_\_

Robo: \_\_\_\_\_