

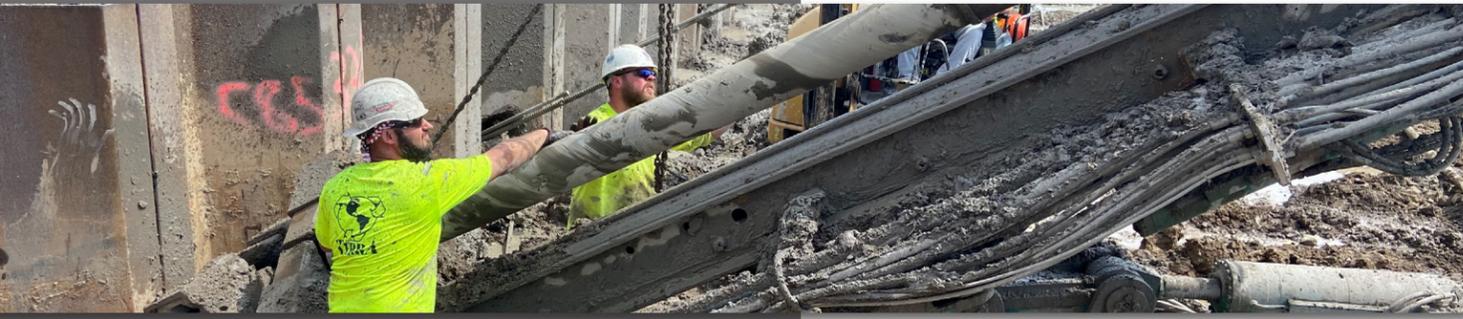


PAÍS DEL NORTE

CARPINTERO

4 CAMBIO A ENERGÍA LIMPIA
Proyectos solares, conferencia y estudio reciente

7 HACIENDOLO OFICIAL CON DIAS DE FIRMA DE CARRERA
Días de firma de carrera 2021



8 CARPINTEROS SALVAN A UN ELECTRICISTA
Padre e hijo actúan rápidamente

9 CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO PUENTE ELEVADOR
\$33 millones Puente Racine Street en Wisconsin

10 EMPLEADO DE LA FORCE ALCANZA UN HITO DE ORO

12 APRENDICES AYUDAN A CONSTRUIR UNA CASA PROYECTO DE HÁBITAT PARA LA HUMANIDAD

14 LA ASOCIACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE DES MOINES SE EXPANDE MÁS ALLÁ DEL CENTRO DE LA CIUDAD

15 CARPINTEROS CONSTRUYEN EL EDIFICIO RESIDENCIAL MÁS ALTO DE WISCONSIN



16 NUEVO ENFOQUE EN LA ORGANIZACIÓN DE MECÁNICOS DE MAQUINARIA INDUSTRIAL ENCUENTRA ÉXITO TEMPRANO

17 CONTINÚA LA LUCHA POR LOS ESTÁNDARES DEL ÁREA

18 UNA RICA HISTORIA EN EL CONDADO DE OLMSTED
Trabajo de carpintero durante el siglo pasado

19 RECAUDACIÓN DE FONDOS DE OTOÑO Y OPORTUNIDADES DE BECA

20 PROCEDIMIENTOS

22 PROGRAMAS DE CAPACITACION DE LA UBC

24 COMITÉS Y CONTACTOS



CONTENIDO



UN MENSAJE DE EST JOHN G. RAINES

En todo el Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central (NCSRCC) hay escasez de viviendas. La oferta de viviendas no sigue el ritmo del crecimiento de la población y como resultado, seguirá siendo un área en la que nos centramos en la financiación y las pólizas. La necesidad de aumentar el número de viviendas es un problema de economía del carpintero relacionado con el crecimiento del empleo, los salarios y los beneficios para nuestros miembros.

Los esfuerzos de NCSRCC en el mercado de la vivienda han sido notados por la industria de la construcción. Hemos sido líderes en la lucha contra el fraude fiscal en la industria de la construcción. También hemos adoptado enmiendas de control de renta y hemos cabildeado extensamente para obtener dinero adicional para la vivienda.

Los equipos contra el fraude fiscal han estado trabajando incansablemente para hacer que los desarrolladores y contratistas generales rindan cuentas de los subcontratistas en sus trabajos. Hemos realizado campañas agresivas que han atraído la atención de los medios y la acción legislativa. También hemos sido socios fundamentales en casos que incluso han llevado al encarcelamiento de un intermediario laboral y propietarios de una empresa de paneles de yeso.

Las pólizas de control de renta han existido desde hace mucho tiempo. Mientras estas pólizas intentan hacer que la vivienda sea más asequible, los resultados pueden tener un efecto decreciente en la construcción de nuevas viviendas. Somos parte de una coalición de empresas, grupos laborales y comunitarios que trataron de derrotar las dañinas iniciativas de control de alquileres en Minneapolis y St. Paul. Nuestra próxima tarea es demostrarle a los líderes de Minneapo-

lis el daño que causará esta enmienda si se implementa.

Las inversiones continuas en la vivienda se han incluido en los últimos tres grandes proyectos de leyes de bonos del estado de Minnesota. En 2016, 2018 y 2020, las facturas de inversión de capital incluyeron más de \$250 millones en bonos de infraestructura de vivienda. Esos dólares, junto con otras inversiones realizadas por los gobiernos locales, han llevado a la construcción de más viviendas multifamiliares de las que hemos visto en décadas. Nuestro Concejo Regional ha sido un firme defensor de leyes de bonos que crean más trabajos para nuestros miembros.

Hace diez años, el Concejo Regional tenía aproximadamente 400 miembros trabajando en el mercado de armazón de madera en las Ciudades Gemelas. Desde entonces, hemos cuadruplicado el número de miembros a 1,600 que trabajan en ese sector. Este crecimiento en la participación de mercado continúa brindando oportunidades para organizarnos, aumentar nuestra membresía y responsabilizar a los desarrolladores y contratistas generales de pagar a los carpinteros un salario de clase media y un paquete de beneficios por el trabajo de calidad que realizan.

El crecimiento de la vivienda ha sido paralelo al crecimiento de nuestro Concejo Regional. Estoy orgulloso del trabajo que estamos haciendo en el sector de la estructura de madera del mercado y estoy emocionado de ver que nuestra cuota de mercado y, en ultimadamente, nuestro poder de negociación continúa expandiéndose. Tenemos la oportunidad de aumentar nuestra membresía, y necesitamos su ayuda para que esto suceda.

CAMBIO A ENERGÍA LIMPIA

MOVIÉNDOSE A LA ENERGÍA SOLAR

El 8 de septiembre de 2021, el Departamento de Energía de EE. UU. publicó su plan para llevar a la nación hacia una producción del 45 por ciento de toda la electricidad del sol para 2050. Si bien el cambio climático se está convirtiendo en una conversación más importante por temporada, no hay forma de lograr estos objetivos sin grandes actualizaciones a la red eléctrica y un crecimiento significativo dentro de la industria solar.

En 2020, el sector energético de EE. UU. estimó que perdió el 10 por ciento de su fuerza laboral como resultado de la pandemia de coronavirus. Solo el empleo en la industria de la energía eólica experimentó un crecimiento mínimo del 1.8 por ciento. Se perdieron 840,000 puestos de trabajo, extendiéndose de combustibles fósiles a energía solar, a medida que la pandemia desplazó las demandas hacia los combustibles para el transporte y detuvo los nuevos proyectos de construcción de energía limpia. Hay pocos precedentes históricos para la expansión de la energía solar, que proporcionó menos del cuatro por ciento de la electricidad del país el año pasado. Entonces, para lograr este crecimiento deseado del 45 por ciento de electricidad proveniente del sol para 2050, el

país tendría que duplicar la cantidad de energía solar instalada cada año durante los próximos cuatro años y luego duplicarla nuevamente para 2030. Este cambio a la energía solar debería dar a la industria de la energía limpia y al sector energético un impulso muy necesario, al mismo tiempo que proporciona un gran número de empleos sindicales bien remunerados.

La actual administración está impulsando varias iniciativas para aumentar las industrias de energía limpia como parte de un amplio paquete de infraestructura que acaba de pasar el Congreso. Otra iniciativa utiliza energía limpia para reemplazar los combustibles fósiles. Estas iniciativas están diseñadas para contrarrestar el cambio climático mientras se crean millones de empleos sindicales bien remunerados.

EL CRECIENTE NÚMERO DE PROYECTOS SOLARES A ESCALA DE UTILIDAD DE ALLIANT ENERGY

Alliant Energy de Madison, Wisconsin, tiene el objetivo de reducir las emisiones de carbono por 50 por ciento para el 2030. En un futuro más lejano, Alliant aspira a lograr su objetivo de cero emisiones netas de carbono para el 2050.

Alliant Energy se ha asociado con el contratista AZCO (una empresa de Burns & McDonnell) para construir nueve proyectos solares a escala de utilidad en Wisconsin durante los próximos años. Los desarrolladores solares Savion LLC y Geronimo Energy también están involucrados en estos proyectos.

AZCO construirá todos estos proyectos utilizando mano de obra sindical bajo el Acuerdo Nacional de Mantenimiento. Sus proyectos totalizarán 664 megavatios con un costo total de proyecto de aproximadamente \$865 millones. La producción es suficiente para proporcionar energía a casi 109,000 hogares durante un año. AZCO ha asignado toda la instalación de hincado de pilotes, seguimiento e instalación de paneles a los miembros del Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central (NCSRCC). Estos son algunos de los primeros proyectos a escala de servicios públicos aprobados como parte de la expansión solar en Wisconsin. Su éxito podría sentar las bases sobre si una fuerza laboral sindicalizada capturara este mercado emergente en las regiones circundantes.

Más del 40 por ciento de la energía de Alliant vendida en Iowa en 2020 provino de recursos renovables, lo que fue superior al 26.5 por ciento en 2019. En 2020, la energía solar representó el 0.08 por ciento de la energía vendida en Iowa. La compañía también planea agregar 400 megavatios de energía solar en Iowa para 2023.

GENERANDO GRANDES CANTIDADES DE HORAS DE TRABAJO

Hay tres proyectos de Fase 1: el condado de Wood, Bear Creek en el Condado de Richland y North Rock en el condado de Rock. Esos proyectos están en marcha y juntos requerirán un total de 180 carpinteros y 300 trabajadores comerciales calificados en su punto

cima, lo que sumará casi 175,000 horas de trabajo. Los proyectos de la Fase 2 están programados para comenzar en la primavera / verano de 2022. Según el estudio de Forward Analytics de octubre de 2021, se espera que la capacidad solar de Wisconsin aumente un 400 por ciento durante los próximos años con la construcción de 16 granjas solares adicionales que fueron recientemente aprobadas por la Comisión de Servicios Públicos de Wisconsin. La nómina para estos proyectos se estima en \$360 millones. Proporcionarán 2,488 megavatios (MV) y generarán \$3.6 mil millones en actividad económica.

Lista de Fase 1 y Fase 2 Granjas de Utilidad Solar

| FASE 1 | | | | |
|-------------|----------|---------|-----------|----------------|
| PROYECTO | CONDADO | CALIBRE | HECTÁREAS | VALOR |
| Wood County | Wood | 150 mv | 1300 | \$194 millones |
| Bear Creek | Richland | 50 mv | 600 | \$65 millones |
| North Rock | Rock | 50 mv | 500 | \$65 millones |
| FASE 2 | | | | |
| Wautoma | Waushara | 99 mv | 535 | \$130 millones |
| Springfield | Dodge | 100 mv | 884 | \$130 millones |
| Paddock | Rock | 65 mv | 500 | \$85 millones |
| Albany | Green | 50 mv | 400 | \$65 millones |
| Beaver Dam | Dodge | 50 mv | 500 | \$65 millones |
| Cassville | Grant | 50 mv | 500 | \$65 millones |

NCSRCC SE PREPARA PARA LA EXPANSIÓN SOLAR CON CONFERENCIA FOTOVOLTAICA

Del 8 al 9 de septiembre, el Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central (NCSRCC) celebró una conferencia de energía solar fotovoltaica en Pewaukee, Wisconsin. Cerca de 55 contratistas y proveedores estuvieron presentes compartiendo experiencias solares, herramientas, equipos y educando a los participantes de toda la región sobre energía solar, almacenamiento de energía, seguridad, diseño e instalación de energía solar fotovoltaica. La conferencia brindó múltiples oportunidades para establecer contactos con profesionales de la industria, expertos en integración de sistemas, profesionales de la energía, un profesor y experto en el campo de la energía solar, gerentes de proyectos, un experto en energía y directores de capacitación de NCSRCC.

“El crecimiento de la industria solar en toda nuestra región demuestra el enorme potencial de expansión de las energías renovables a nuestros suministros energéticos. Eventualmente nos quedaremos sin combustibles fósiles, y algunos estados de nuestra región estarán completamente libres de carbono en el futuro cercano. Celebrar una conferencia solar con socios interesados en aprovechar la energía del sol es el comienzo de la creación de asociaciones con expertos en la industria solar que pueden beneficiarse de nuestra mano de obra bien capacitada”, dijo Wayne Nordin, gerente sénior de mecánicos de maquinaria industrial y pilotos de NCSRCC.

UN ESTUDIO RECIENTE EN WISCONSIN DEMUESTRA EL IMPACTO EN LAS COMUNIDADES LOCALES

Un estudio realizado por Forward Analytics, la división de investigación de la Asociación de Condados de Wisconsin, se acaba de publicar en octubre 2021 sobre los beneficios de utilizar trabajadores locales en proyectos solares en Wisconsin. En todos los aspectos, hay beneficios significativos al contratar una fuerza laboral local en lugar de una fuerza laboral fuera del estado para la comunidad y los trabajadores. El estudio midió el impacto económico local de una fuerza laboral que está construyendo una granja solar típica de 150 MV en la zona rural de Wisconsin utilizando 228 trabajadores que ganan los salarios vigentes locales que se requieren en la mayoría de los proyectos financiados por fondos federales. Una fuerza laboral fuera del estado gasta significativamente menos en la comunidad que una fuerza laboral local. El estudio presume que los trabajadores locales y de otros estados están ganando la misma cantidad, \$13.2 millones en salarios y \$8.5 millones en beneficios. Una parte de estos salarios se gastaría localmente. Del total de \$21.7 millones que ganan los trabajadores y que se pagan a través de salarios y beneficios, una fuerza laboral compuesta únicamente por

El campo solar O'Brien en Fitchburg, Wisconsin, es una matriz solar fotovoltaica de 20 MV instalada por The Boldt Company.



Los pre-aprendices nivelan y aprietan las placas de montaje para los tubos de torsión de los paneles solares en el campo solar de 150 MV del condado de Wood en Wisconsin.

Ejemplo De Efecto Multiplicador De Contratación De Trabajadores Locales



trabajadores locales generaría \$11.8 millones en actividad económica en esa región. Toda una fuerza laboral fuera del estado reduciría el gasto local proyectado de un 60 por ciento a \$ 4.6 millones durante la vida del proyecto. Las estimaciones mostraron que la misma fuerza laboral local genera entre un 73 por ciento y un 158 por ciento más de actividad económica que sus contrapartes fuera del estado. “El estudio cuantifica lo que se ha presumido durante mucho tiempo, que los proyectos de infraestructura construidos por trabajadores locales son significativamente mejores para la economía local”, dijo Dale Knapp, director de investigación y análisis de Forward Analytics.

Con 19 proyectos solares programados en Wisconsin que van desde 50 MV a 300 MV, el impacto en las comunidades locales es enorme. Se espera que estos proyectos necesiten 4,000 trabajadores de la construcción de múltiples oficios y generen más de \$195 millones en actividad económica en las comunidades que se están construyendo. Emplear trabajadores de otros estados para hacer este trabajo devolverá entre \$83 millones y \$120 millones menos a las comunidades afectadas.

La construcción de granjas solares en las comunidades puede generar un impacto económico sustancial para las regiones inmediatas y circundantes. El impacto se agrava cuando los trabajadores son locales. Esos trabajadores gastan el 90 por ciento de sus ingresos disponibles en sus propias comunidades y sus alrededores. La oportunidad de fortalecer estas comunidades, familias y trabajadores mientras se apoya a las empresas, la infraestructura y los servicios públicos se correlaciona con la contratación de trabajadores locales.

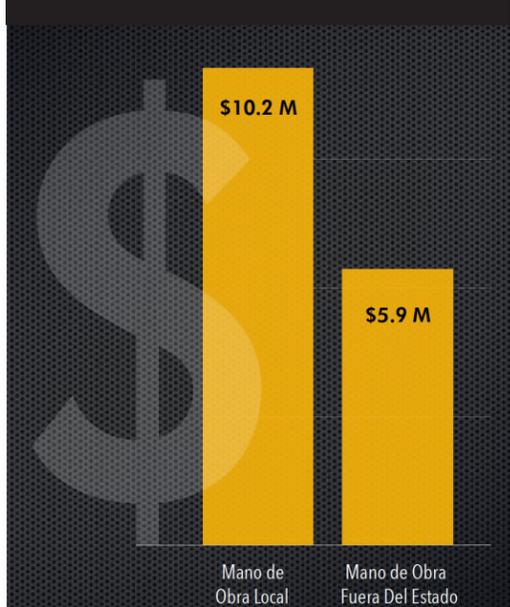
Resumen

No solo los EE. UU. están experimentando un aumento en la demanda de energía limpia, sino que la demanda de energía solar en todo el NCSRCC está creciendo exponencialmente. Los proyectos solares en Wisconsin solo resultarán en cientos de miles de horas de trabajo y energía para más de 100,000 hogares. Se necesitarán casi 200 carpinteros sindicales para completar este trabajo con proyectos adicionales aprobados por la Comisión de Servicios Públicos de Wisconsin esperando entre bastidores.

Si bien la energía solar brinda los beneficios de la energía limpia y una reducción de las emisiones de carbono para todos, quizás el mayor potencial de beneficios exista en las regiones donde residen las granjas solares. Los proyectos que están en trámite brindan oportunidades para contratar carpinteros bien capacitados de la comunidad que gastan más dinero a nivel local. Su gasto beneficia significativamente a otras personas que viven en las mismas regiones donde están ubicadas las granjas solares.

Lea el estudio completo en:
<https://wisconsininfraestructura.com/solar/>

Gasto Local De Mano De Obra Solar Local vs. Fuera Del Estado, \$ Millones



*Asume que los trabajadores de fuera del estado gastan el 60% de ingreso disponible localmente. Si gastan el 40%, el gasto local cae a \$3.9 millones

HACIENDOLO OFICIAL

Para los estudiantes que no están destinados a la universidad, un aprendizaje con el Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central (NCSRCC) y el Instituto de Capacitación de Carpinteros (CTI) brinda una oportunidad única para aprender, trabajar y ganar buenos salarios y beneficios. El año pasado, 54 estudiantes graduados eligieron una carrera en los oficios y se convirtieron en miembros del sindicato de NCSRCC.

El día de la firma de carrera es un momento para que los graduados de la escuela secundaria y la universidad comencen oficialmente a trabajar con un contratista de construcción que patrocinarlos a lo largo de su aprendizaje de carpintero. Esta celebración honra tanto a los graduados como a los contratistas, brindando un momento crucial en la vida de un estudiante. Este año, los estudiantes de 36 escuelas secundarias fueron patrocinados por 34 contratistas que se han comprometido a apoyar a estos nuevos aprendices con educación en el aula y experiencias de aprendizaje en el trabajo.

Para obtener más información sobre los graduados del Día de la Firma de Carrera 2021, visite northcountrycarpenter.org/careersigningday.



Consejeros expertos están listos las 24/7 para ayudarlo a ser más saludable.



¿Para qué puede confiar en TEAM?

Como parte de su Programa de Asistencia para Empleados, ofrecemos videoconferencia y ayuda en persona para problemas o asuntos relacionados con:

- Alcohol + Drogas
- Depresión + Ansiedad
- Problemas de comportamiento
- Desafíos en las relaciones
- Finanzas
- Familia + Paternidad
- Dolor y pérdidas
- Manejo del estrés
- Estrés y dificultades relacionadas con el trabajo
- Asuntos legales



800.634.7710 startwithteam.com

Todos los servicios son confidenciales | Asistencia telefónica de 24/7

Ahora sirviendo a Iowa, Minnesota, Nebraska, North Dakota, South Dakota, y Wisconsin.

800.634.7710 startwithteam.com



“Seguí pensando, éste podría ser mi hijo muriendo aquí, y no dejaré que eso suceda.”

En la foto de izquierda a derecha:
Grant Caltrider y Wayne Caltrider

CARPINTEROS SALVAN LA VIDA DE UN ELECTRICISTA

El 26 de julio de 2021 fue como cualquier otro lunes. Wayne Caltrider, miembro del Local 106 (Altoona, IA) y su hijo, Grant, estaban instalando rieles de seguridad en la Escuela Primaria Urbandale en Urbandale, Iowa. “Escuché un ruido sordo y pensé, ‘solo dime que no era un chico’”, dijo Wayne. En ese momento, un trabajador llegó corriendo por la esquina y le notificó a Wayne que un electricista había recibido una descarga y había caído sobre las escaleras de concreto. El trabajador, que se acercó a Wayne, estaba conmocionado y no podía hablar, por lo que le entregó su teléfono con un despachador del 9-1-1 que ya estaba en la línea. Wayne dijo: “Tomé su teléfono, me presenté, le di al despachador del 9-1-1 nuestra dirección y le dije que enviaría a alguien para que se reuniera con los paramédicos en la puerta de construcción norte. No sonó bien.”

Despacho le indicó a Wayne que atendiera al electricista y le pidió a su hijo que lo acompañara. Tanto Wayne como Grant están capacitados en reanimación cardiopulmonar (RCP). “Mi hijo se inclinó sobre la cabeza del electricista para escuchar su respiración. Al principio no escuchó nada, pero de repente el electricista jadeo por aire”, explicó Wayne. “Todavía estaba hablando por teléfono con la despachadora, y ella me dijo que le dijera cada vez que escucháramos al electricista tomar un respiro. Al principio, fue aproximadamente cada 10 segundos. Su respiración disminuyó a cada 15 segundos, luego a 20 y finalmente a 40. Luego dejó de respirar por completo.” El electricista de 24 años se había caído de cabeza sobre un conjunto de escaleras de hormigón, lo que provocó una pérdida significativa de sangre. Debido a posibles lesiones, Wayne no quiso mover el cuerpo. Sin embargo, la despachadora le dijo que si su respiración se detenía, el electricista debía ser colocado sobre su espalda, independientemente de sus heridas.

“Dejó de respirar, así que tuvimos que moverlo”, continuó Wayne. “La parte más difícil fue que el electricista tenía puesto su cinturón de herramientas y estaba atascado en las escaleras. Tuvimos que sacarlo de su cinturón de herramientas y ponerlo en su espalda. En ese momento, mi hijo pudo comprobar fácilmente si respiraba. Debido a la incapacidad del electricista para respirar, la despachadora del 9-1-1 nos indicó que comenzáramos la reanimación cardiopulmonar.”

Grant intervino y le dio al electricista caído dos respiraciones. Mientras Wayne se preparaba para dar las primeras compresiones torácicas, un técnico de emergencias médicas (EMT) le tocó el hombro para ayudarlo. “Les tomé cinco minutos y ocho segundos desde el momento en que se llamó al 9-1-1 para que llegara el EMT”, dijo Wayne. A continuación, el EMT le arrojó una bolsa morada y le pidió que la abriera. Wayne abrió la bolsa, sacó el desfibrilador externo automático (DEA) y se lo devolvió al EMT. El DEA avanzado le dio al electricista compresiones de aire y desfibrilaciones de choque durante 15 minutos. Wayne y Grant se sentaron junto a su cuerpo y animaron al electricista a esperar y tomar aire. Finalmente, el electricista tomó una gran bocanada de aire. Una vez que los técnicos de emergencias médicas pudieron estabilizarlo, colocaron al joven en una camilla y lo escoltaron al hospital.

“Todo encajó para el electricista”, dice Wayne. “Tiene 24 años. Seguí pensando, éste podría ser mi hijo muriendo aquí, y no dejaré que eso suceda.” Gracias a los heroicos esfuerzos de Wayne y Grant Caltrider, el joven electricista sobrevivió. Wayne fue informado de que después de una semana en la unidad de cuidados intensivos (UCI), el joven salió de un coma inducido sin recordar el incidente. Ahora está en terapia y se espera que se recupere por completo.

CONSTRUCCIÓN DE UN NUEVO PUENTE ELEVADOR

La construcción comenzó en octubre 2020 de un nuevo Puente en Racine Street de \$33 millones en Menasha, Wisconsin. El proyecto de dos años reemplazará el puente actual que cruza el río Fox con un puente levadizo completamente reconstruido alineado ligeramente diferente y rotondas en cada intersección contigua.

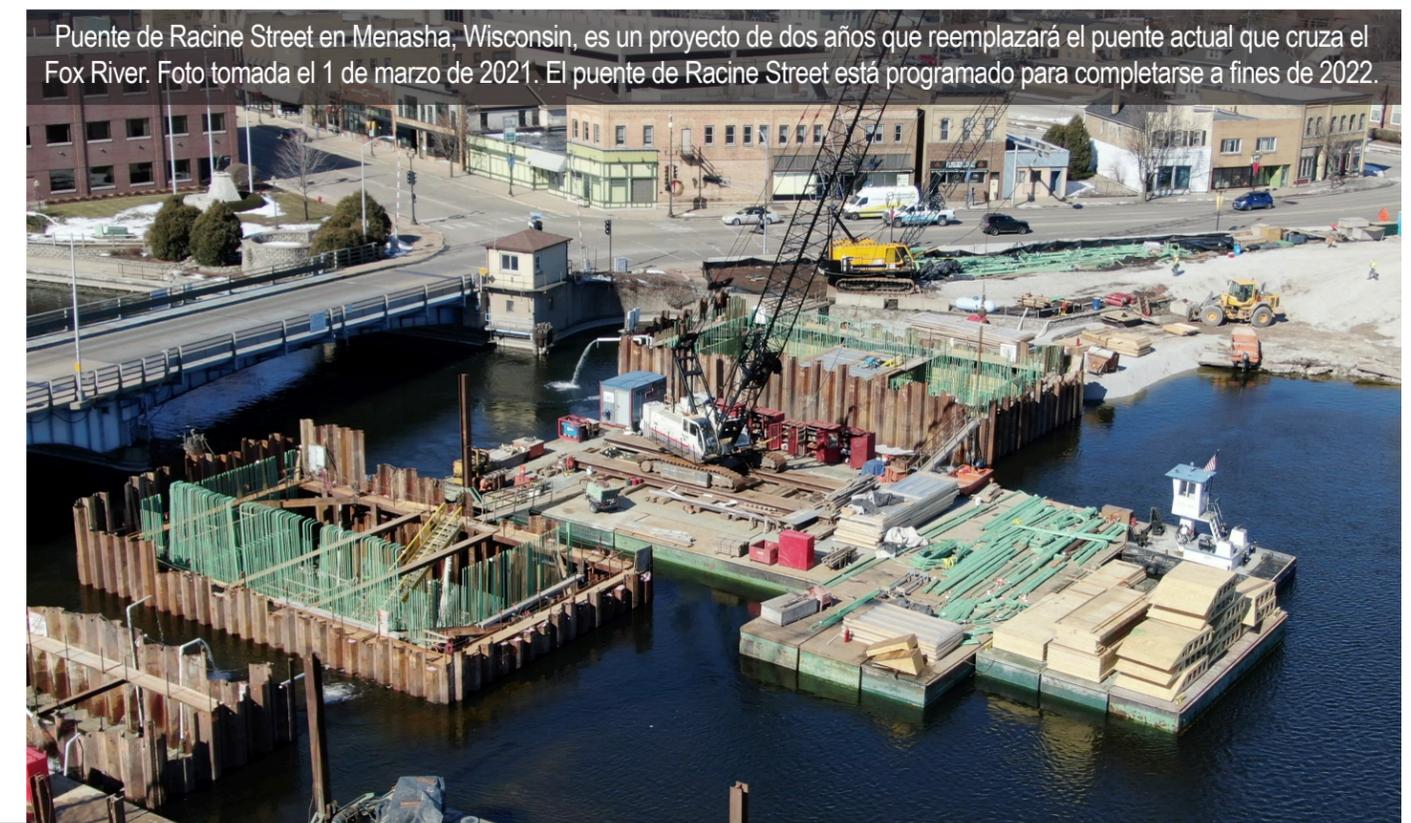
El puente existente fue construido en 1952 y está llegando al final de su vida útil. El puente todavía es seguro para viajes en vehículos; sin embargo, una investigación reciente del puente identificó varias deficiencias que requieren atención inmediata. La mayoría de los elementos principales de los sistemas estructurales, eléctricos y mecánicos del puente son originales. Ahora, tiene capacidad para 10,000 vehículos por día al mismo tiempo que proporciona una conexión vital, sin espacio, para el tráfico de peatones y bicicletas en el área del centro.

El puente ha requerido que se realicen reparaciones importantes con mayor frecuencia. El puente existente tiene un espacio libre limitado que requiere aperturas más frecuentes para el tráfico de botes, lo que resulta en mayores aumentos en la congestión del tráfico en el centro. El ancho estrecho del puente presenta complicaciones significativas para la remoción de nieve que a menudo resulta en aceras cubiertas de nieve durante el invierno. También existen importantes deficiencias estructurales y mecánicas, que incluyen una

caseta del operador obsoleta, un sistema de defensas en mal estado y la plataforma de acero de la calzada tiene más de 60 años y experimenta grietas frecuentes.

Lunda Construction Co. de Black River Falls, Wisconsin, es el contratista que emplea carpinteros, martinetes y mecánicos de molinos para completar el proyecto. El nuevo puente incluirá un puente levadizo de dos carriles, anchos de carril con arcones aumentados, espacio libre vertical mejorado para el tráfico marítimo y alojamiento para el tráfico de bicicletas y peatones. Kevin Fisch (Local 955 - Kaukauna, WI), uno de los carpinteros que trabaja en el proyecto ha estado trabajando en puentes para Lunda desde 2003. Antes de su trabajo en Lunda, Fisch trabajó en un trabajo no sindicalizado donde no era elegible para beneficios durante sus primeros siete años. Tenía a su familia y batalló para hacer el pago de su casa. “Unirse a la unión de carpinteros es una mejor opción que pagar la matrícula universitaria y no poder encontrar un trabajo después. Aquí te pagan por aprender.” Fisch se enorgullece de reconstruir la infraestructura para las comunidades a lo largo de Wisconsin.

El Puente de Racine Street está programado para completarse a fines de 2022.



Puente de Racine Street en Menasha, Wisconsin, es un proyecto de dos años que reemplazará el puente actual que cruza el Fox River. Foto tomada el 1 de marzo de 2021. El puente de Racine Street está programado para completarse a fines de 2022.



Glen Obry alinea una puerta para cortarla con la mortaja.



EMPLEADO DE LAFORCE ALCANZA UN HITO DE ORO

En 1971, Glenn Obry (Local 1146 - Green Bay, Wisconsin) comenzó su carrera como un joven de 19 años trabajando para LaForce en Green Bay, Wisconsin. En aquel entonces, un automóvil promedio costaba \$ 3,742 y un galón de gasolina costaba solo \$ 0.36. Mientras muchas cosas han cambiado con el tiempo, Obry ha trabajado en el mismo lugar sin haber sido despedido ni cambiado de empleo durante los últimos 50 años.

Cuando Obry comenzó, la empresa era mucho más pequeña y contaba con solo 20 empleados en comparación con los más de 600 actuales. “Uno de mis mejores recuerdos ha sido ver crecer a esta empresa y asesorar a muchos compañeros de trabajo en este oficio y industria”, dijo Obry. Conocía al fundador Joe LaForce y mantuvo una estrecha relación de empleado con el hombre que describió como muy orientado a las personas, apreciativo de las habilidades de una persona y lleno de integridad.

En la actualidad, LaForce es uno de los mayores distribuidores de productos, soluciones y servicios de apertura de puertas comerciales en los Estados Unidos. Con experiencia en edificios comerciales, educativos, sanitacionales, de fabricación y públicos, suministran puertas de acero y madera, marcos de puertas, herrajes, llaves, servicios arquitectónicos, y preacabados personalizados. Entre mediados de la década de 1970 y finales de la de 1990, Laforce suministró puertas para la mayoría de los edificios importantes en el centro de Chicago. También han suministrado puertas para los estadios de los Green Bay Packers y St. Louis Rams.

Obry tomó cuatro años de clases de carpintería en la escuela secundaria. Luego, fue a una escuela vocacional durante un año tomando una clase de carpintería que enseñaba construcción residencial y comercial y ebanistería. Obry se postuló en LaForce cerca del final de su año escolar como parte del programa de colocación laboral. El salario mínimo era de \$1.60 por hora. LaForce lo contrató al salario inicial de \$2.25 por hora. “Estaba emocionado de no estar ganando el salario mínimo”, expresó Obry. “Mi papá estaba feliz cuando me convertí en miembro de la Union de Carpinteros. Sabía que era una buena industria.” Obry comenzó a realizar el mecanizado y el preacabado de puertas, que se siguen realizando en el taller. Diez años después de su empleo, salió a la carretera haciendo servicio al cliente y resolviendo problemas de instalación. Trabajó en numerosos proyectos en el área de Chicago Loop. A los 65 años, Obry dejó de salir al campo y concentró su trabajo en el taller.

Obry también ha sido un firme defensor de los sindicatos durante la mayor parte de su carrera. Ha sido delegado sindical en el taller durante más de 20 años. Es delegado y fideicomisario de su local. Actualmente está en el Comité de Supervisión Financiera del Concejo Regional y fue presidente del Comité de Participación de la Comunidad Local. Obry dice que ser parte de un sindicato se trata de

enorgullecerse de quién eres y de lo que haces mientras usas ese orgullo para generar confianza en nosotros mismos y en todos los que nos rodean. Obry también ha formado parte de muchos comités de negociación a lo largo de su carrera. “Ser mentor de mis compañeros de trabajo ayuda a mejorar nuestro conjunto de habilidades. Eso nos hace mucho más valiosos para la empresa y nos coloca en una mejor posición para negociar con el empleador”, comentó Obry.

“Felicitaciones a Glenn Obry por sus 50 años de empleo en LaForce”, dijo el Secretario Tesorero Ejecutivo John Raines. “No puedo decir lo suficiente sobre un hombre que pasa toda su carrera laboral decidido a superarse a sí mismo y a todos los que lo rodean. Ha pasado su vida ayudando a su empleador a crecer, brindando liderazgo a quienes lo rodean e involucrándose para hacer cambios positivos en beneficio de los demás. Él es el estándar de oro para el trabajo comunitario y para ayudar a los necesitados.” Obry también frecuentemente se ofrece como voluntario para Reconstruyendo Juntos. Él ayuda a las personas mayores con las puertas y hace que los hogares sean más accesibles para para discapacitados.

Habiendo hecho casi todos los trabajos en el taller en un momento u otro, Obry actualmente pasa la mayor parte de su tiempo trabajando en puertas de madera. No siempre ha sido así. Cuando empezó, hizo todos los trabajos que le ofrecía el taller. Ahora, las cosas son más específicas del trabajo. “Tuve la suerte de ver cómo creció el taller y cómo el trabajo de una persona puede afectar a otro trabajo. Pude ver el panorama completo”, dijo Obry. Le encanta lo que hace cada día y, mientras goce de buena salud, planea seguir trabajando.

VERIFIQUE SU VACUNACIÓN PARA CHANCE DE GANAR HASTA \$3,000

George Carpenter
U-3432-4563 UBC06001
Class: Apprentice
Craft: Carpenter
Paid Through: Jul 31, 2050
Initiated: Mar 20, 2007
Union Status: **GOOD STANDING**

Submit COVID-19 Vaccination Confirmation

COVID-19 Vaccination Confirmation

Last 4-digits of your SSN/SIN:
ex: 1234

Birth Date:
MM/DD/YYYY

Attach Vaccine Card:
Choose File | No file chosen

You must submit your official or government issued Vaccination Record. ONLY SUBMIT THE CONFIRMATION OF YOUR COVID-19 VACCINATION AFTER YOU HAVE RECEIVED THE FINAL DOSE.

Be sure to check back in two weeks after submission to make sure your submission was accepted. It will be listed in the Training, Qual/Cert section.

I, the undersigned, authorize the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (UBC) and its affiliated councils/locals and the Carpenters International Training Fund and its affiliated training funds to display and share for business purposes the confirmation I have provided of my completion of the COVID-19 vaccine and any subsequent booster shots that may arise.

I understand this confirmation will be visible and accessible in the TRAIN and Personify systems and through my Training Verification Card (TVC).

This information may be used, for example, to qualify me for work opportunities if access to the job requires it, or to verify eligibility to attend training programs, either locally or at the International Training Center.

Yes, I agree.

Para satisfacer las necesidades de nuestros contratistas y usuarios finales que requieren carpinteros vacunados en sus lugares de trabajo, la UBC lanzó un portal en línea que permite a los miembros cargar pruebas de las vacunas COVID-19 a través de Tarjetas de Verificación de Capacitación o en la aplicación UBC. El propósito no es determinar si debe ser necesaria la vacunación o si debe vacunarse.

SU TARJETA DE VACUNA REAL NO SE MOSTRARÁ NI SE COMPARTIRÁ. LA ÚNICA INFORMACIÓN EN SU TVC QUE ESTARÍA DISPONIBLE PARA LOS EMPLEADORES ES LA FECHA EN QUE SE VACUNÓ POR COMPLETO.

El Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central regalará \$3,000 a un afortunado ganador y cuatro premios en efectivo de \$500 a los miembros que verifiquen su vacunación en su Tarjeta de Verificación de Capacitación. Este concurso finaliza el 17 de diciembre de 2021 a las 11:59 p.m. Los ganadores serán seleccionados al azar y notificados durante la semana del 20 de diciembre de 2021.

Cómo Someter Su Tarjeta De Vacunación

- 1. Tome una fotografía con su teléfono de su tarjeta de vacunación después de haber completado su ciclo de vacunación.**
- 2. Escanee su tarjeta TVC.**
- 3. Haga clic en Enviar Confirmación de Vacunación COVID-19.**
- 4. Ingrese los últimos cuatro dígitos de su SSN / SIN y su fecha de nacimiento.**
- 5. Presione Adjuntar Tarjeta de Vacuna.**
- 6. Elija la imagen de su Tarjeta de Vacunas de la galería de fotos de su teléfono.**
- 7. Haga clic en Sí, acepto y luego haga clic en Enviar.**



Los aprendices del norte de Minnesota desarrollan habilidades de carpintería mientras enmarcan una casa de Hábitat para la Humanidad.

“Eso es algo que admiro de los carpinteros. Siempre están dispuestos a ayudar.”

APRENDICES AYUDAN A CONSTRUIR UNA CASA PROYECTO DE HÁBITAT PARA LA HUMANIDAD

El Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central (NCSRCC) y CTI han sido socios a largo plazo con las afiliadas de Hábitat para la Humanidad ubicadas en Minnesota. La construcción de proyectos comunitarios beneficia a los estudiantes enseñándoles de primera mano el armazón estructural, la instalación de paneles de yeso y el trabajo de acabado interior y exterior, mas al mismo tiempo apoyando a una buena causa.

“Eso es algo que admiro de los carpinteros. Siempre están dispuestos a ayudar. Aportan habilidades al lugar de trabajo como cortesía, cordialidad y profesionalismo. Es realmente maravilloso”, afirmó Wayne Ellis, administrador del Plan de Hábitat para la Humanidad. “Estamos muy agradecidos.”

El objetivo de Hábitat es adoptar la visión de un mundo en el que todos tengan un lugar digno para vivir. Trabajan hacia su visión desarrollando fuerza, estabilidad y autosuficiencia en asociación con familias que necesitan una vivienda decente y asequible. CTI y NCSRCC se enorgullecen de asociarse con organizaciones como Hábitat para la Humanidad que comparten nuestro valor en el desarrollo comunitario.

Aprendices del norte de Minnesota están desarrollando sus habilidades de carpintería mientras participan en un proyecto comunitario. En el transcurso de una semana, 17 aprendices de primer año recibieron capacitación práctica mientras ayudaban a construir un hogar familiar con el programa Hábitat para la Humanidad en Sandstone, MN. La construcción de la propiedad comenzó en junio. Debido a algunos retrasos, el proyecto de cuatro meses previsto no se completará asta finales de noviembre. La nueva casa se está construyendo en nombre de una madre soltera y sus dos hijas.

Los aprendices del Carpenters Training Institute (CTI) en Hermantown aplicaron sus habilidades de carpintería para la construcción inicial de la casa. Los aprendices trabajaron en la construcción estructural de la casa como parte del aprendizaje del plan de estudios para los cursos de protección contra caídas y armazón de madera de su aprendizaje.

ÚNETE A LA FAMILIA JARED ALLEN

Jared Allen's Homes for Wounded Warriors reconoce una brecha en lo que se proporciona a nuestros veteranos heridos cuando regresan a casa. El largo camino hacia la recuperación no solo comienza cuando el veterano abandona los confines del hospital, sino que pueden enfrentar nuevos obstáculos en casa. Desde 2009, hemos estado construyendo viviendas accesibles, libres de hipotecas para los veteranos militares más gravemente heridos de nuestra nación.

JAH4WW está buscando construir un hogar para veterano calificados dentro de nuestro Concejo Regional. Si conoce a alguien que califique, comuníquese con JAH4WW. Cualquiera puede presentar una solicitud en nombre de un veterano calificado, o el veterano puede presentar una solicitud ellos mismos.

Los destinatarios de hogar deben haber sido heridos en combate con el ejército de los EE. UU. Mientras servían en Irak o Afganistán. Los calificadoros adicionales incluyen:

1. Declarado 100% discapacitado por el Departamento de Defensa de EE. UU. (DOD) o Asuntos de Veteranos;
2. Lesionado durante OIF o OEF;
3. Recipiente del Corazón Púrpura;
4. Las heridas que resultaron en la pérdida de una extremidad importante, ceguera o parálisis sufrida durante operaciones de combate.

Para solicitar una vivienda JAH4, vaya a jah4ww.com/veterans-apply.



“No podía moverme en mi silla de ruedas en mi antigua casa, pero esta casa tiene mucho espacio. Puedo quitarme la pierna [protésica] y relajarme y aun así ir a la habitación de mis hijos, ir a la cocina o lavar la ropa. Es una gran diferencia.”

- Corporal Paul Skarinka

PARA MAS INFORMACIÓN CONTACTENOS
INFO@JAH4WW.COM



LA ASOCIACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE DES MOINES SE EXPANDE MÁS ALLÁ DEL CENTRO DE LA CIUDAD

El Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central (NCSRCC) se enorgullece de continuar su asociación a largo plazo con la Universidad de Des Moines (DMU) en Des Moines, Iowa. La relación ha durado muchos años e incluyó múltiples proyectos dentro de su campus del centro. Sin embargo, el campus del centro, originalmente construido para ser una escuela católica para niñas, estaba restringido de espacio circundante y no se podía ampliar en ese lugar. Ahora, los carpinteros están trabajando para construir un nuevo campus de \$250 millones en West Des Moines, Iowa, que incluye cuatro edificios y un garaje de estacionamiento adjunto. El sitio de construcción alcanzará un punto máximo de casi 300 trabajadores.

Durante más de dos años, la Universidad privada de Des Moines planeó un nuevo campus de ciencias médicas y de la salud para el futuro. La planificación incluyó un campus que ocupaba 40 de los 88 acres de tierra comprada aprobados unánimemente por la Junta de Fideicomisarios de la DMU. Su objetivo era crear un entorno interesante que apoyara la educación e investigación en medicina avanzada y ciencias de la salud. Los nuevos planes también incluyen servicios clínicos para los residentes

de la región. La fase uno del campus totalizará 350,000 pies cuadrados brutos de espacio proporcionando suficiente terreno para la expansión en los 48 acres restantes.

Turner Construction Company es el contratista general de este proyecto. Después de que los representantes de negocios se reunieron con Turner Construction sobre subcontratistas problemáticos en un proyecto anterior, han optado por utilizar subcontratistas de calidad, incluyendo Heartland Companies, Allied Construction, Performance Contracting Inc. y CECO Concrete Construction. Todos estos subcontratistas están utilizando carpinteros sindicales altamente capacitados para completar la estructura exterior, el enmarcado interior y el acabado de todos los cuatro edificios y el estacionamiento. “Estamos agradecidos de hacer trabajo en nombre de Turner Construction Company y los subcontratistas que están realizando trabajo en el sitio de la Universidad de Des Moines. Turner ha demostrado un apoyo continuo para las comunidades donde construyen. Ellos contratan subcontratistas de calidad que contratan carpinteros bien capacitados del área, pagan buenos salarios y brindan grandes beneficios a los trabajadores, dijo Eric Leanos, director de NCS-

RCC de Iowa, Nebraska y Dakota del Sur. “Las comunidades obtienen un gran retorno de inversión con Turner Construction.”

La nueva construcción está diseñada para acomodar las necesidades futuras de la universidad. Los campus universitarios deben diseñar para adaptarse a las necesidades del futuro. Por ejemplo, el garaje de estacionamiento de tres pisos podría convertirse en un espacio de aprendizaje si hay menos necesidad de espacio para vehículos en el futuro. Los niveles del garaje serán planos en lugar de inclinados para acomodar usos alternativos. También hay más espacios pequeños y menos aulas de estilo auditorio para permitir que los estudiantes aprendan a través de interacciones grupales.

Los miembros de NCSRCC están construyendo una universidad que inmediatamente acomodará a 200 estudiantes más que el campus original y proporcionará nuevos programas y tecnología. La universidad planea ofrecer nuevos títulos en terapia ocupacional y ciencias biomédicas. Los estudiantes tendrán la capacidad de usar telemedicina para evaluar a los pacientes usando tecnología de video. También utilizarán la realidad virtual para aprender en clases que puedan beneficiarse de esta tecnología.

Con una gran inauguración programada para septiembre de 2023, la celebración también marcará el 125º aniversario de la fundación de la Universidad de Des Moines.



CARPINTEROS CONSTRUYEN EL EDIFICIO RESIDENCIAL MÁS ALTO DE WISCONSIN

En 2012, se propuso a la Junta del Condado de Milwaukee una torre de apartamentos de lujo de 44 pisos que prometía servir como una vía clave que conectara la orilla del lago de Milwaukee, Wisconsin, con los servicios culturales del centro de la ciudad. Lo que los desarrolladores Rick Barret y Tan Lo no esperaban era la cantidad de obstáculos que retrasarían su proyecto, The Couture, por nueve años.

Retrasando el desarrollo de The Couture desde su inicio fue una demanda prolongada de grupos ambientales y de parques que alegaban que una parte del sitio de The Couture estaba en un antiguo lecho del lago Michigan restringido para uso de desarrollo privado. Después de la demanda, hubo demoras adicionales como resultado de la lucha por asegurar el financiamiento y la venta y demolición necesarias del Centro de Tránsito del Centro de Milwaukee ubicado en el sitio propuesto. Barret y Lo subieron una colina empinada para poner la pala en tierra.

A pesar de años de retrasos, la promesa de una nueva y vibrante orilla del lago junto con los ingresos fiscales y los empleos generados para la ciudad llevaron al proyecto The Couture a buen término. Barret Lo Visionary Development comenzó la ejecución de la torre de \$190 millones de dólares en mayo de 2021. La torre incluirá 322 apartamentos, proporcionará un centro de tránsito multimodal y 40,000 pies cuadrados de espacio comercial. The Couture también incluirá plazas públicas, parques y puentes peatonales. Una vez finalizado, será la torre de viviendas más alta de Wisconsin.

“Juntos sumamos The Couture como símbolo de progreso”, dijo Barrett en la inauguración el 16 de junio de 2021. “Ésta es una gran victoria para Milwaukee. Esta es una gran victo-

Allen Carpenter, un aprendiz del Local 2337 en Pewaukee, WI, está perforando para la instalación de amarres en el sitio de trabajo de The Couture.

ria para nuestra fuerza laboral. The Couture proporcionará miles de trabajos, un millón de horas laborales y cientos de trabajos a largo plazo para la gente de Milwaukee para las generaciones venideras.”

Diseñado por la firma de arquitectura RINKA y actualmente en construcción por JH Findorff & Sons basado en Wisconsin, se proyecta que The Couture se termine en agosto de 2023. “Éste es un proyecto de muy alto perfil que cambiará el horizonte de la ciudad de Milwaukee.” dijo Eric Sadler, director de proyectos sénior de JH Findorff & Sons. “Habrá 165,000 horas de mano de obra para todos los oficios de Findorff y 25,000 horas para carpintería de desbaste y acabado. Estos números ni siquiera incluyen las horas de trabajo en almacén, paneles de yeso, pisos y acústica.”

La construcción se está llevando a cabo por debajo del nivel del suelo. Se estima que la construcción sobre el suelo comenzará en 2022 y se estima que cada piso tendrá alrededor de 9,600 pies cuadrados. La terminal de tránsito en la base de The Couture prestará servicio tanto a la línea de tranvía The Hop como a la línea de tránsito rápido de autobuses Este-Oeste, lo que proporcionará un acceso más rápido y fácil a las comunidades de toda la ciudad. Se espera que el Hop esté en funcionamiento en junio de 2022, y el Rapid Transit mantendrá una parada temporal hasta que la terminal esté completamente lista.

“Éste es un proyecto único en la vida para este equipo”, reflexionó Sadler. “Creo que este proyecto estimulará muchos otros desarrollos en las áreas circundantes y aumentará la prominencia de la ciudad de Milwaukee y sus residentes.”

Representaciones del nuevo campus de la Universidad de Des Moines, ubicado en 88 hectáreas en West Des Moines.





“Nuestros organizadores pueden ofrecer una fuerza laboral de mecánicos de maquinaria industrial altamente calificada, capacitada y educada.”

En la imagen: Portada de un folleto de organización que enfatiza los beneficios de utilizar mecánicos de maquinaria industrial sindicales.

NUEVO ENFOQUE EN LA ORGANIZACIÓN DE MECÁNICOS DE MAQUINARIA INDUSTRIAL ENCUENTRA ÉXITO TEMPRANO

estado en el Concejo Regional y más de 3,600 en total. Nuestros miembros estaban realizando trabajos en solo el dos y el cinco por ciento de estas instalaciones, a pesar de que todas estas instalaciones tienen trabajos de mecánica de maquinaria industrial que se han realizado y deben hacerse.

NCSRCC estima que hay entre 300 y 400 contratistas no sindicalizados en un momento dado que se dedican al trabajo de mecánica de maquinaria industrial en instalaciones agrícolas / de manejo de granos en el Concejo Regional. Actualmente, hay 90 contratistas no sindicalizados solo en Minnesota. Muchos tienen pequeños equipos de tres a cinco personas, aunque algunos tienen más de 100 trabajadores trabajando en varios sitios en un momento dado.

La cuota de mercado de distribución del Concejo Regional es igualmente pequeña. Sin embargo, un contratista sindical de mecánica de maquinaria industrial ha estimado que cerca de 10 millones de horas de mecánica de maquinaria industrial estarán disponibles en un futuro cercano de solo los centros de distribución de Amazon. Los centros de distribución más pequeños ofrecen decenas de miles de horas adicionales. El liderazgo del Concejo Regional está trabajando para tratar de facilitar más trabajo de transportadores, lo que proporcionaría significativamente más horas para nuestros miembros de mecánica de maquinaria industrial en los sitios de los centros de distribución de los que nos asignan actualmente.

Trifactor Solutions es contratado para realizar una gran parte del trabajo de mecánica de maquinaria industrial del centro de distribución de Amazon. Ellos supervisan las instalaciones de transportadores de Amazon. Para el transportador en el centro de distribución de Brooklyn Park, Minnesota, subcontrataron a una empresa no sindicalizada, IMI Industrial Services Group, que subcontrató a Labor Service Management (LSM) fuera de Nueva Jersey. Finalmente, LSM contrató a siete mecánicos de maquinaria industrial del Local 548 en St. Paul,

MN. Una vez finalizado el trabajo, el director de instalación de IMI y uno de los trabajadores principales de Trifactor declararon que los mecánicos de maquinaria industrial capacitados en el trabajo eran el grupo más talentoso con el que habían trabajado en más de 20 años en el negocio de mecánica de maquinaria industrial. El reconocimiento de estos contratistas ayudará a asegurar el trabajo futuro de nuestros mecánicos de maquinaria industrial sindicales.

Un factor clave que trabaja a favor de los organizadores es la frustración que sienten los contratistas no sindicalizados con la falta de trabajadores calificados que son derivados de los servicios temporales que suministran mecánicos de maquinaria industrial. Carecen de capacitación. No están sujetos a ningún estándar y el enforzamiento está ausente en los lugares de trabajo. Se contrata a trabajadores de la calle sin poder cumplir con los requisitos básicos. “Esta es una receta para un lugar de trabajo peligroso”, dijo el Secretario Tesorero Ejecutivo John Raines. “Nuestros organizadores pueden ofrecer una fuerza laboral de mecánicos de maquinaria industrial altamente calificada, capacitada y educada. Cuando hablamos con contratistas no sindicalizados, nuestros organizadores enfatizan nuestro programa de aprendizaje que brinda capacitación constante en todo el país.” Incluso los usuarios finales están comenzando a aprender que los contratistas no sindicalizados no pueden contratar mano de obra calificada utilizando los servicios temporales de mecánica de maquinaria industrial.

Todo el trabajo de los organizadores ha resultado en logros

CONTINÚA LA LUCHA POR LOS ESTÁNDARES DEL ÁREA

Los miembros del Concejo Regional de Carpinteros del Norte Central y los contratistas firmantes establecen el estándar para la industria de la construcción en el medio oeste superior; estableciendo un alto nivel de capacitación, productividad, seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo seguras, aprendizajes y salarios y beneficios. Hemos trabajado duro para construir estos estándares y trabajaremos incluso más duro para defender lo que hemos construido.

Siempre hay desarrolladores y contratistas que están dispuestos a engañar al sistema, aprovecharse de los trabajadores, pagar a las tripulaciones lo menos posible o sin pagar en absoluto, e incluso doblar o infringir la ley. “Cuando nos enteramos de que esto sucede en los lugares de trabajo de nuestras comunidades, tomamos medidas para asegurarnos de que los trabajadores estén representados, que el público esté al tanto y que los contratistas sean responsables”, dijo Pat Nilsen, director ejecutivo de NCSRCC. “El director de organización de NCSRCC, Brian Ewing, y el subdirector de organización, Jon Mahan, han sido fundamentales para inculcar el trabajo en equipo necesario para estos esfuerzos y proporcionar la dirección estratégica en nuestra lucha por los estándares del área.”

El 25 y 26 de octubre, logramos eso en un sitio de trabajo de YellowTree en University Ave. en Saint Paul, MN, y en el sitio de Wilson Building en Clinton, IA. Los miembros y socios de NCSRCC a lo largo de el Concejo Regional se presentaron para hacer piquetes y cantar, exigiendo estándares de área para los trabajadores en el sitio. “No estamos aquí para cerrar ninguna obra”, dijo el representante comercial de NCSRCC, Royce Peterson, de Local de Carpinteros 1260 en Iowa City, IA. “Estamos tratando de mantener los salarios estándar de nuestra área.”



Piquete de estándares de área en el sitio del edificio Wilson en Clinton, IA, el 26 de octubre de 2021



Piquete de estándares de área en el sitio de YellowTree en Saint Paul, MN el 25 de octubre de 2021



En la foto a la izquierda:
Ken Mueller, un jubilado del Concejo Regional y fideicomisario durante mucho tiempo del Local de Carpinteros 1382.

En la foto a continuación:
La exhibición de NCSRCC en el Centro de Historia del Condado de Olmsted muestra una rica historia del trabajo del Concejo Regional en el Condado de Olmsted durante el último siglo.



UNA RICA HISTORIA EN EL CONDADO DE OLMSTED

El Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central (NCSRCC) tuvo el honor de ser seleccionado para asociarse con el Centro de Historia del Condado de Olmsted para construir una exhibición que detalla la rica historia del trabajo del Concejo Regional en el Condado de Olmsted, Minnesota, durante el último siglo. Se exhibe un cofre de herramientas de 100 años de edad y su historia, así como cientos de herramientas de carpintería antiguas que datan de finales de los 1800 y que se utilizaron en la construcción de muchos edificios en el Condado Olmsted. La exhibición tardó tres meses en ensamblarse. La inauguración se llevó a cabo en julio de 2021.

El concepto se originó por Ken Mueller, un carpintero jubilado y fideicomisario del Local de Carpinteros 1382 en Rochester, MN. Ken creció en St. Charles, MN, y estudió carpintería en el Instituto Técnico del Área de Winona de 1970 a 1972. Después de la escuela, Ken trabajó para M.A. Mortenson como carpintero. En sus 31 años en la empresa, Ken se abrió camino hasta convertirse en capataz y luego en superintendente. Como miembro orgulloso del Local de Carpinteros 1382 desde el 17 de abril de 1975, ha sido fideicomisario principal durante 19 años.

A principios de 2021, Ken pensó que el Centro de Historia del Condado de Olmsted era el escenario perfecto para

compartir la rica historia de la participación de NCSRCC en la construcción del Condado de Olmsted. Llevó su idea al NCSRCC y, poco después, la exhibición comenzó a evolucionar. Ken prestó cientos de herramientas antiguas de su colección personal a la exhibición. Personal de comunicaciones también trabajó en estrecha colaboración con los miembros del sindicato local y los archiveros en Rochester, Minnesota, para reunir elementos y artefactos para reunir elementos y artefactos que representaran la historia de los Carpinteros y su participación en el crecimiento de el Condado de Olmsted durante los últimos 100 años.

El Centro de Historia del Condado de Olmsted resume la exhibición con estas palabras:

A medida que Rochester pasó de ser un pequeño pueblo fronterizo a una ciudad, fue necesario construir muchas estructuras nuevas. El Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central tuvo un papel importante en muchos de los edificios notables de Rochester y todavía está muy involucrado en la construcción del futuro de la ciudad.

La exhibición se encuentra actualmente en exhibición y está programada para estar abierta al público hasta mediados de 2022.

RECAUDACIÓN DE FONDOS DE OTOÑO

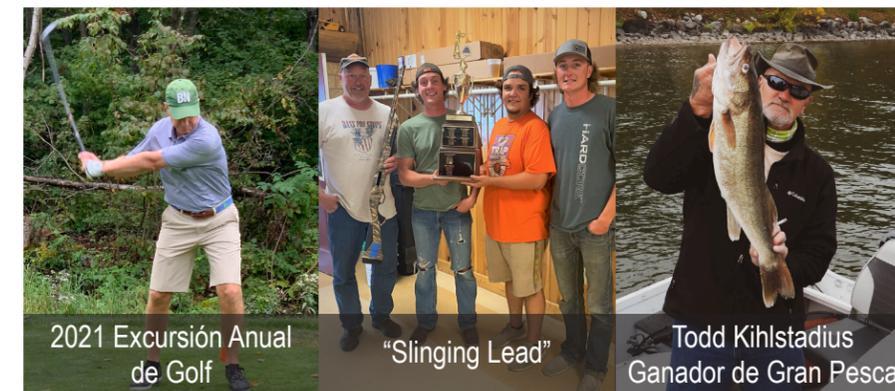
En agosto y septiembre, los carpinteros organizan eventos anuales de recaudación de fondos para beneficiar tanto a Jared Allen's Homes for Wounded Warriors como al Fondo de Becas del Concejo Regional De Carpinteros De Los Estados Del Norte Central. Este año contó con una mayor participación y un aumento en el dinero recaudado en los tres eventos.

El Afinación Anual de Escopeta de Carpinteros se llevó a cabo en el Caribou Gun Club en Le Sueur, MN. "Slingshot Lead" se llevó la puntuación más alta del equipo con 387 y el mejor tirador, con una puntuación de 100/100, fue Hunter Hedtke.

La 17ª Excursión Anual de Golf para Becas en Harshaw, Wisconsin, fue un gran éxito, luego de una cancelación por lluvia el año anterior. Con 36 equipos, el evento estuvo lleno. El equipo ganador fue de VerHalen, Inc.

El Walleye Classic de este año fue más grande que nunca, con casi 100 equipos en el agua. Celebrado en el pintoresco Trapper's Landing Lodge en Leech Lake, ganador de Gran Pesca, Todd Kihlstadius, sacó una lucio perca de 28 pulgadas pesando 8.44 libras. John MacAllister y Jake Wolrod ocupó el primer lugar con ocho peces por un total de 22.13 libras.

Esté atento a los detalles sobre los eventos anuales de recaudación de fondos del próximo año en el sitio web de NCSRCC en www.NCSRCC.org.



2021 Excursión Anual de Golf

"Slingshot Lead"

Todd Kihlstadius Ganador de Gran Pesca

PROGRAMA DE BECAS

El Concejo Regional de Carpinteros de los Estados del Norte Central (NCSRCC, por sus siglas en inglés) tiene varias oportunidades de becas disponibles para miembros y dependientes de miembros que estén buscando educación o aprendizaje adicional. Todos estos son premios únicos.

El proceso de solicitud está disponible en línea ahora para usted o alguien que conoce con la fecha límite del 1 de abril de 2022.

Las oportunidades de becas incluyen:

1. Grado en Gestión de la Construcción - \$1,000
2. Beca Career Connections para nuevos aprendices - \$500
3. Becas para hijos o dependientes de miembros - \$500

Para postularse, visite ncsrcc.org/members/scholarships

LIDERAZGO

Secretario Ejecutivo-Tesorero : John Raines
Director Ejecutivo: Pat Nilsen
Director de Organización: Brian Ewing
Consejero General: Burt Johnson
Asistente ejecutiva del EST: Denise Haugum

Director Ejecutivo de Educación : Matt Campanario
Director de Formación de Eastern IA : John Delaney
Director de Formación de Greater WI: Rob Giese
Coordinador de Instalacion de Pisos: Chris Favreau

Gerentes Sénior
Dominic Andrist (MN/ND/SD)
Corey Bialcik (IA, NE, WI)
Adam Duinink (Director de Asuntos Gubernamentales)
Joel Laskey (Proyectos Especiales)
Wayne Nordin (Millwrights/Pile Drivers)

Directores
Chris Hill (Northern MN/ND)
Eric Leanos (IA/NE/SD)
Woodrow Piner (Central & Southern MN)
Pat Rodriguez (WI)
Jon Mahan (Subgerente de Organización)

Directores Políticos
Director: Andrew Disch (WI)
Directora: Felicia Hilton (IA, NE, SD)
Subgerente: Kim Nelson (MN, ND)

Director de Asuntos Públicos
Richard Kolodziejcki

Directora de Administracion
Tracy Samz

JUNTA EJECUTIVA

John Raines, EST
Matt Campanario, Presidente
Corey Bialcik, Vicepresidente
Brian Ewing, Fideicomisario
Pat Rodriguez, Fideicomisario
Clayton Wrazidlo, Fideicomisario
Jesse Gregerson, Conductor
Chuck Spoehr, Guardián

Aviso anual de procedimientos para objetores que no son miembros para presentar a la unión sus objeciones sobre los gastos de cuotas para propósitos que no son pertinentes a la negociación de convenios colectivos.

La membresía de la unión representa un gran valor para las personas que trabajan. La membresía de la unión por sí sola proporciona a los trabajadores una medida de control sobre sus salarios, sus horas, sus beneficios y sus condiciones de trabajo. Bajo la Sección 8 (a) (3) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, 29 U.S.C. 158(a)(3), los empleadores y la unión tienen derecho (excepto en los estados que se hacen llamar estados con derecho a trabajar “right-to-work”) a entrar en acuerdos que requieren que los trabajadores, como condición de empleo, se afilien a la unión y mantengan su membresía con la misma.

Esta ley y esta política son consistentes con los principios de la democracia donde rige la mayoría, y se asegura que todos los que se benefician con la representación de la unión compartan los costos que proporcionan esos beneficios. De forma consistente con este principio y la ley, muchos de los acuerdos de convenios colectivos entre empleadores y las Uniones Locales y Concilios (“filiales”) de la Hermandad de Carpinteros y Alistadores Unidos de América (UBC, por sus siglas en inglés) requieren como condición de empleo que los trabajadores que disfrutaban los beneficios de estos acuerdos se afilien a la unión y permanezcan como miembros en buen estado.

Sin embargo, a lo largo de los años, la Junta Nacional de Relaciones Laborales y las cortes han, hasta cierto grado, debilitado la seguridad de la unión al sostener que estas cláusulas pueden ser impuestas contra los trabajadores que se rehúsen a afiliarse a la unión o renuncien a ella sólo hasta el punto de extender la “cuota financiera” requerida de la membresía. Es decir, el pago de cuotas de iniciación de la unión y los cargos periódicos. Por ley, no se puede requerir que los trabajadores se afilien a la unión como una condición de trabajo. Sin embargo, se les puede pedir que paguen a la unión una cantidad igual al monto de los pagos y las cuotas que se requieren de todos los miembros de la unión. Estos reglamentos claramente contradicen el simple lenguaje del estatuto, el cual especifica a los estados que un empleador puede legalmente hacer un acuerdo con una unión “para requerir como una condición de empleo la membresía” en la unión. Sin embargo, a menos que, y hasta que, estas interpretaciones legales cambien, la UBC seguirá la ley prevalente y exigirá las medidas de seguridad de la unión de una manera consistente con el estatuto y las decisiones aplicables de la corte. Recientemente, decisiones retrógradas tomadas por la corte han acotado aún más los derechos de seguridad de los trabajadores de la unión, estableciendo que las personas que no son miembros de la unión pueden registrar con la unión una objeción por pagarle a ésta por las actividades que no son “pertinentes” a los convenios colectivos con el fin de obtener un reembolso de esa porción de sus cuotas que se han gastado en propósitos “no pertinentes”.

Como la mayoría de las uniones, la UBC gasta una gran cantidad de sus fondos en actividades que incluso los tribunales están de acuerdo en que están directamente relacionadas con la negociación colectiva. Además, la UBC gasta algunos fondos para otras actividades, incluida la organización, la actividad legislativa, publicaciones, etc. Todas estas actividades ayudan a fortalecer nuestro sindicato y, por lo tanto, crean una posición más favorable para los trabajadores en el proceso de negociación colectiva. En ese sentido, cada una de estas actividades promueve la misión fundamental de nuestro sindicato: los trabajadores se unen para mejorar sus vidas. Sin embar-

go, las decisiones judiciales retrospectivas han adoptado una visión extremadamente restringida del papel del movimiento sindical, dictaminando que ciertas actividades de este tipo no son “pertinentes” a la función de la organización laboral como representante legalmente reconocido de los trabajadores en la negociación colectiva.

La membresía considerando sólo un “núcleo financiero” lleva consigo costos muy altos – la pérdida de todos los beneficios, derechos y privilegios de los trabajadores que de otra manera no tendrían derechos como miembros de la unión. Estos derechos incluyen: (1) el derecho a recibir beneficios fúnebres por parte de la unión, (2) el derecho a votar sobre si se realizará una huelga en contra de su empleador, (3) el derecho a votar sobre las tarifas que se requieren pagar, (4) el derecho a votar en la ratificación de acuerdos de convenios colectivos que determinarán sus salarios, sus horarios y sus condiciones de trabajo, (5) el derecho a votar en la elección de los oficiales de la unión y aquellos que los representan, (6) el derecho a asistir, hablar o votar en las reuniones de la unión, donde se determinan las políticas de la unión que afectan directamente sus trabajos, y (7) el derecho a una tarjeta de transferencia, para que si ellos se van a trabajar a una unidad diferente de convenio colectivo no tengan que pagar una nueva cuota de iniciación, lo cual sucede frecuentemente cuando el trabajador cambia de empleo.

En resumen, estos trabajadores que no son miembros pierden derechos, beneficios y privilegios muy importantes, incluido el derecho a una participación significativa en el establecimiento de los términos y condiciones de su empleo, una voz y un voto en la gobernanza del sindicato, lo que permite que otros tomen decisiones unilateralmente afectando a ellos, sus familias y sus medios de subsistencia.

Es ilegal que un empleador compense a un trabajador que no es miembro sindicado de cualquier forma por la pérdida de estos valiosos derechos y beneficios sindicales. En cuanto al sindicato, la ley exige que represente a los no miembros de la misma manera que representa a los miembros. Si bien el sindicato cumplirá con este requisito de la ley, no hará nada por los no miembros que no sea absolutamente requerido por la ley.

Las personas que no pertenecen a la unión que están en desacuerdo y deciden registrar sus objeciones con la unión sobre los gastos de las cuotas por propósitos no pertinentes a un convenio colectivo deben cumplir con el siguiente procedimiento:

SECCIÓN 1: Los trabajadores que están cubiertos por un acuerdo de seguridad de la unión, quienes cumplen con las obligaciones de seguridad de la unión pagando sus cargos y cuotas, pero que deciden o que han decidido no convertirse en miembros de la unión, o que han renunciado a la unión (por lo tanto no son miembros de ella), pueden registrar objeciones sobre los gastos por cuotas designadas para actividades no pertinentes al convenio colectivo. Estos trabajadores registrarán sus objeciones de acuerdo con los procedimientos establecidos aquí y tendrán el derecho de recibir una reducción apropiada por sus cargos y cuotas.

SECCIÓN 2: Los que no son miembros de la unión y desean registrar una objeción lo harán anualmente notificando por escrito sus objeciones al Secretario General-Tesorero de la UBC

a la dirección 101 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20001. Para aquellos que han registrado una objeción previamente, una notificación anual de sus objeciones debe ser recibida en la dirección mencionada entre el 1 de abril y el 30 de abril del año en curso. Ésta debe incluir el número del seguro social del objetor, una declaración de la naturaleza de su objeción, la dirección del hogar del objetor, y debe identificar al objetor como afiliado a la UBC. El objetor que no es miembro está en la obligación de informar al Secretario General-Tesorero de cualquier cambio de dirección. Una vez recibida la objeción apropiada, como se describió previamente, la UBC enviará al objetor una carta de reconocimiento y notificará a la filial del objetor que una objeción ha sido registrada. Aquellos individuos quienes, sin importar, a pesar de cuándo haya ocurrido durante el año, decidan renunciar a la membresía de la unión, o quienes se rehúsen a unirse a la unión y deseen registrar una objeción, deben enviar su objeción al Secretario General-Tesorero no más de 30 días después de su fecha de renuncia o de la fecha en la que se rehusaron a unirse, como se especificó previamente.

SECCIÓN 3: Los objetores que no son miembros deberán pagar por todas las actividades pertinentes al convenio colectivo, incluyendo los gastos por las actividades de la unión o proyectos que normalmente, o de manera razonable, lleva a cabo la unión para avanzar los intereses relacionados con el empleo de aquellos que representan en el convenio colectivo. No se cobrará a aquellos objetores que no son miembros por los gastos que no son pertinentes al convenio colectivo. El término “pertinente” se considerará según el marco más amplio de acuerdo con la ley.

SECCIÓN 4: El Secretario General-Tesorero revisará los documentos auditados de la UBC para determinar la cantidad de gastos incurridos en el año fiscal previo que se le cobrarán o no cobrarán al objetor, lo que quiere decir, todos aquellos que son pertinentes al convenio colectivo y aquellos que no lo son. El Secretario General-Tesorero debe designar los gastos de la unión en categorías principales y designar esos gastos como pertinentes o no pertinentes. La filial de la UBC del objetor será responsable de revisar los documentos financieros de la auditoría para determinar los gastos pertinentes y no pertinentes de acuerdo con los principios y procedimientos especificados aquí. Estas filiales de la UBC son independientes de la UBC y son responsables de cumplir con los procedimientos especificados en este Aviso con lo que respecta a sus propios gastos y el comunicar las reducciones implementadas para ellos por parte de la UBC y otras filiales. En este aspecto, la UBC no tiene ninguna responsabilidad u obligación por las acciones o no acciones de sus filiales.

SECCIÓN 5: La revisión descrita en la Sección 4 por la UBC y sus filiales debe completarse antes del 31 de julio del año siguiente en el que se realizaron los gastos. Tan pronto como sea práctico, una descripción de los gastos que se le cobrarán, y los que no, será enviada a cada persona no miembro que haya registrado con el tiempo apropiado su objeción bajo este procedimiento. La filial apropiada de la UBC enviará por correo al objetor no-miembro y al Secretario General-Tesorero la descripción de gastos que se cobrarán y los que no se le cobrarán.

SECCIÓN 6: La cantidad a ser pagada por la persona objetora no-miembro será calculada sobre la base del porcentaje de gastos que se cobrarán y que no se cobrarán como se indica en la revisión. En la revisión completada en 2019, los gastos imputables a la UBC fueron el 68.03% de sus gastos totales. Así, el impuesto per cápita para el no-miembro objetante pagado por el afiliado a la UBC se reducirá en esa cantidad. Para 2020, Los gastos imputables del Concilio Regional de

los Estados del Norte Central fueron 90.8% de sus gastos totales. Por lo tanto, las cuotas del no-miembro objetante se reducirán en consecuencia. El reporte de la auditoría más actual y disponible será utilizado tanto por la UBC como por la filial de la UBC para determinar la cantidad a pagar por el objetor no-miembro. Cuando los reportes de auditoría y las revisiones más recientes estén disponibles, la cantidad a pagar por el objetor será ajustada de esta manera. Cualquier ajuste subsecuente a favor del objetor se le enviará tan pronto como sea práctico.

SECCIÓN 7: Las personas no-miembros que registren dentro del periodo establecido y de la forma adecuada su objeción según lo estipulado en la Sección 2 recibirán una reducción en sus pagos por la cantidad calculada bajo la Sección 6 antes mencionada comenzando sesenta (60) días después de haber recibido la objeción. También recibirán un reembolso en sus cuotas en el porcentaje de la cantidad de la reducción de sus cuotas hasta el día en el que realizaron su objeción.

SECCIÓN 8: Las personas no-miembros que registren dentro del periodo establecido y de la manera adecuada su objeción según lo estipulado en la Sección 2 pueden objetar los cálculos de los gastos cobrables y los no cobrables al registrar sus objeciones con el Secretario General-Tesorero de la UBC, a la dirección indicada anteriormente. Esta objeción debe ser por escrito y debe ser enviada a la UBC dentro de treinta (30) días de la fecha de envío de la descripción de los gastos que se cobrarán y los que no se cobrarán como se especifica en la Sección 5. El no cumplir con este procedimiento hará que su objeción sea inválida.

SECCIÓN 9: El proceso de arbitraje a continuación no es obligatorio. Los que no son miembros pueden hacer valer sus derechos por medio de todos los procedimientos legales disponibles. Una vez recibida la objeción dentro del periodo apropiado y de la forma adecuada, el Secretario General-Tesorero se referirá a la Asociación Americana de Arbitraje (AAA, por sus siglas en inglés) para determinación bajo las Reglas y Determinaciones Imparciales de las Cuotas de la Unión de la AAA. Los retos pueden ser consolidados por el Secretario General-Tesorero para su determinación por la AAA como sea apropiado. El Secretario General-Tesorero tendrá la autoridad de resolver la objeción de manera informal en el mejor interés para la UBC. El árbitro tendrá la jurisdicción sobre todos los asuntos de procedimiento que afecten el arbitraje. Un reportero de la corte hará la transcripción de todos los procedimientos frente al árbitro a expensas de la UBC. La transcripción será el registro oficial del procedimiento y puede ser adquirida por el objetor o puede estar también disponible para su inspección como lo requiera el árbitro. Los cargos y costos cobrados o asociados con un representante serán cubiertos por esa parte.

SECCIÓN 10: En el arbitraje, la unión tendrá el peso de establecer que la cantidad de las cuotas reducidas cobradas a los objetores que no son miembros son legales. En determinar la cantidad correcta de la reducción de las cuotas, el árbitro dará su completa consideración a los requerimientos legales limitando la cantidad que al objetor se le puede cobrar y determinará las bases aritméticas y legales de tal determinación de la decisión escrita. La orden y la decisión del árbitro será final y obligatoria para todas las partes.

SECCIÓN 11: La UBC establecerá una cantidad determinada de depósito que contenga la porción de cuotas pagadas por los que no son miembros que registran objeciones como en la Sección 8 las cuales pueden estar en disputa de arbitraje. Una vez recibida la solución del arbitraje, el fondo del depósito será distribuido de acuerdo con la decisión del árbitro.

2022 Programas De Capacitación En Liderazgo De La UBC

CREANDO LA PRÓXIMA GENERACIÓN DE LÍDERES EN EL SITIO DE TRABAJO

La Hermandad de Carpinteros y Alistadores Unidos de America (UBC) y el Departamento de Educación y Capacitación (DET) han elaborado cinco programas de capacitación para ayudar a desarrollar a los futuros líderes de su lugar de trabajo. Combinando sus habilidades prácticas, técnicas, con habilidades blandas como la comunicación, la tutoría y el liderazgo transformacional para brindarle un nuevo grupo de profesionales en la industria de la construcción. Se adjunta la lista de oportunidades de capacitación para 2022 y la información de contacto del Concejo de Carpinteros de los Estados del Centro Norte.

CAPACITACIÓN DE CAPATACES (FOREMAN)

Construyendo Una Base Sólida

Hay varias versiones del programa de Capacitación para capataces disponibles este año: Sistemas interiores y concreto. El programa es para miembros de UBC que han trabajado como capataces durante un mínimo de nueve meses, están trabajando actualmente y tienen la aprobación y aceptación del contratista para asistir. Esta clase es ideal para contratistas cuyos capataces supervisan un proyecto o equipo. Este programa de desarrollo de habilidades de cuatro días examina el rol de liderazgo del capataz como planificador, comunicador, gerente de producción, supervisor de equipo y solucionador de problemas. Durante el programa, los participantes analizarán las principales responsabilidades de un capataz en relación con las tres fases de un trabajo: antes del trabajo / inicio del trabajo; construcción de picos; y cierre del proyecto. La capacitación es altamente interactiva, con práctica de solicitudes de trabajo reales y de habilidades en el aula. Los consejos, herramientas y técnicas se discuten a lo largo del programa.

Los capataces seleccionados para asistir llegarán a Las Vegas a media mañana del domingo y regresarán a casa al final de la tarde el jueves o viernes. Los salarios y beneficios por hora de esa semana serán proporcionados por el empleador de cada participante.

El Programa de Capacitación de Capataces no es un programa de inscripción abierta. Todas las solicitudes de aprobación para asistir a este programa serán coordinadas a través del Concejo Regional y la oficina del Vicepresidente de Distrito de la UBC.

APRENDICES DEL 3ER AÑO (3RD YEAR)

Ayudando A Construir Nuestras Industrias

Este programa de cuatro días fue creado para aprendices en el tercer año de su formación que están mostrando una promesa excepcional como carpinteros y líderes. El objetivo de este programa es ayudarlos a comprender mejor su papel como líderes. Deben tener un efecto positivo en la productividad, la seguridad y el profesionalismo en cada lugar de trabajo, así como en la sólida asociación de UBC con sus contratistas.

JORNALEROS DE LA UBC

Construyendo Liderazgo Para Un Futuro Fuerte

Este programa de cuatro días está dirigido a jornaleros y jornaleras de nivel de experiencia que son líderes en el lugar de trabajo. Les proporciona las herramientas y la inspiración necesarias para crear una cultura de productividad, profesionalismo, seguridad y rentabilidad, al tiempo que les inculca actitudes de poder hacer y enfatiza las alianzas sólidas con nuestros contratistas. Algunos de los temas que se tratan son la gestión del tiempo y los recursos, el trabajo en equipo, las diferencias generacionales, las habilidades de comunicación eficaz, la tutoría y el liderazgo transformacional.

LIDERAZGO COLABORATIVO (COLLABORATIVE)

Construyendo Líderes En El Lugar De Trabajo

Este programa de fin de semana de tres días está abierto a empleados de nivel de capataces y superiores que tengan interacción con el campo / lugar de trabajo, incluidos, entre otros: capataces, capataces generales, gerentes de seguridad, gerentes de proyectos, estimadores, superintendentes y propietarios. El programa está diseñado para brindarles a los supervisores del lugar de trabajo las herramientas necesarias para mejorar el lugar de trabajo en general, llevándolo de bueno a excelente. El liderazgo colaborativo se centra en cuatro áreas clave:

Emprendimiento: Demuestra cómo un individuo en cualquier nivel puede crear una marca personal fuerte que lo hace esencial, así como estrategias para usar el poder personal para crear relaciones de colaboración.

Liderazgo como Respuesta: Involucra a los líderes en el lugar de trabajo para mejorar sus respuestas de liderazgo a través del compromiso y la participación.

Cultura de Colaboración: Anima a los trabajadores a comprometerse entre sí, a tomar decisiones juntos, a mejorar los procesos y productos juntos y a crear un sentido de compromiso y propiedad para todos.

Habilidades de Comunicación para Líderes: Fortalece las habilidades de comunicación y crea una conciencia externa que convierte a los buenos comunicadores en excelentes.

Los asistentes NO tienen que ser miembros de un sindicato para asistir a este programa, pero deben ser empleados por un contratista signatario.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE DELEGADOS (DELEGATE)

Construyendo Una Unión Mejor Y Más Fuerte

Un delegado del Concejo Regional es un líder y un modelo a seguir. "Asistir a este Programa de Capacitación para Delegados es una gran oportunidad para que los delegados aumenten su comprensión de la Hermandad y obtengan conocimientos sobre el liderazgo del Concejo Regional", dijo el Director Ejecutivo de NCSRCC, Pat Nilsen. Los delegados aprenderán el valor que aportan y el importante papel que desempeñan en la misión de la UBC. Este programa desarrolla habilidades que ayudan a los delegados a educar, motivar e inspirar a sus compañeros.

El Programa de Capacitación de Delegados:

- Desarrolla una comprensión del papel de un delegado y el valor que aporta a la Hermandad.
- Aumenta la comprensión de lo que está haciendo la Hermandad y por qué, para que los delegados puedan transmitir con éxito este mensaje a los miembros que representan.
- Desarrolla habilidades para comunicarse eficazmente con sus compañeros sobre temas importantes para ellos y para la Hermandad.
- Fortalece las relaciones con otros delegados de su Concejo y otras áreas.

Todos los participantes deben estar completamente vacunados para asistir a los programas del ITC.

FECHAS 2022

- 11-13 de Abril

FECHAS 2022

- **2-5 de Mayo**
Sistemas Interiores
- **15-18 de Agosto**
Concreto
- **12-15 de Diciembre**
Sistemas Interiores

FECHAS 2022

- **7-10 de Abril**
- **8-11 de Septiembre**
- **13-16 de Octubre**

FECHAS 2022

- **10-13 de Febrero**
- **15-18 de Septiembre**

Para más información, comuníquese con su representante de negocios o local directamente.

Para nominarse usted mismo para asistir a una de las capacitaciones enumeradas, visite:
ncsrcc.org/ubctraining



COMITÉS DEL CONCEJO REGIONAL

HERMANAS EN LA HERMANDAD

Unirse al comité de Sisters In the Brotherhood (SIB) es una oportunidad para las mujeres afiliadas a aprender más sobre su sindicato, construir una red de apoyo y encontrar formas de participar en los niveles del Concejo Local y Regional. Es una oportunidad para hablar con otras mujeres en los oficios y para establecer contactos, apoyarse y orientarse mutuamente. Si está interesado en iniciar un comité de Sisters In the Brotherhood en su área, comuníquese con Barb Pecks al 651-341-4420 o bpecks@ncsrcc.org. Obtenga más información con el código QR a la derecha.



CARPINTEROS LATINOS UNIDOS

Nuestros miembros de la herencia hispana están invitados a reunirse mensualmente para establecer contactos, compartir historias y discutir inquietudes y éxitos tanto dentro como fuera del trabajo. Nuestras reuniones de Carpinteros a menudo presentan recursos específicos para nuestra comunidad hispana, membresía u conferenciantes que presenten temas importantes en español. Obtenga más información con el código QR a la derecha.



COMITÉS DE APRENDICES

NCSRCC ha establecido comités de aprendizaje en todo el Concejo Regional para que los nuevos miembros se conecten entre sí. El propósito de los comités es fomentar la comunicación, la responsabilidad y el liderazgo efectivos entre aprendices como artesanos, modelos a seguir, mentores y voluntarios que crean un impacto positivo en sus comunidades y en la UBC. Obtenga más información con el código QR a la derecha.



COMITÉ DE VETERANOS

El Comité de Veteranos del Concejo Regional se centra en proporcionar recursos y apoyo a nuestros miembros que son veteranos militares. Si es un veterano y desea ser identificado como tal en nuestra base de datos de miembros, comuníquese con el personal administrativo de su local para actualizar sus registros. A medida que creamos más recursos para veteranos, esta información se utilizará para conectar a nuestros miembros veteranos con estos recursos. Si está interesado en participar en el Comité de Veteranos o aprender más sobre cómo el Concejo Regional trabaja con miembros veteranos, comuníquese con Lee Polencheck al 920-427-2808 o Sam Heimlich al 651-341-1735 y únase a nuestro grupo de Facebook en www.facebook.com/groups/NCSRCCveterans/.

CONTACTOS DEL CONCEJO



Para encontrar información de contacto de su Local, edificios del Concejo y Centros de Capacitación, visite el mapa de ubicaciones en línea de NCSRCC utilizando el código QR proporcionado o visitando:

www.northcountrycarpenter.org/locations

