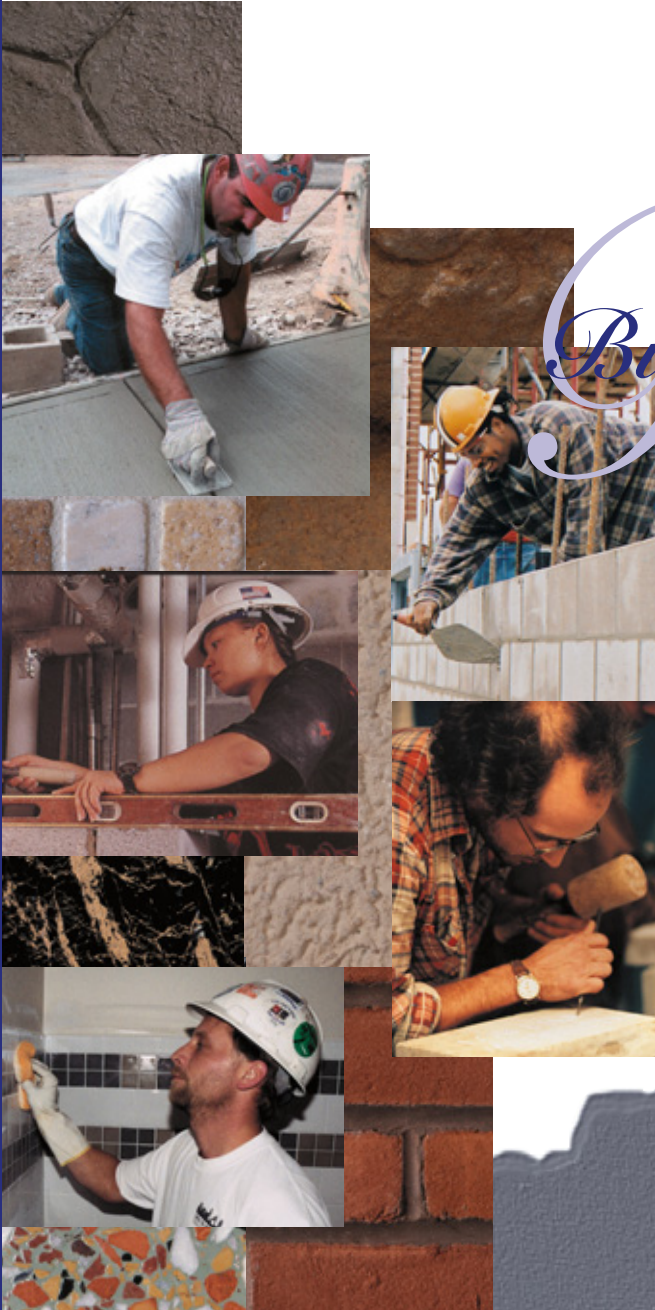
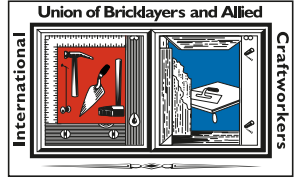


Beneficios y servicios para los miembros



Bienvenidos

*Construyendo
su futuro con
BAC*

Contenido

BAC: más de un siglo protegiendo a los trabajadores	1
Objetivos	4
Estructura	5
Negociación colectiva	6
Jurisdicción del gremio	7
Beneficios para los miembros	8
El Fondo de Pensión Internacional	
BAC SAVE: otra manera de aumentar la seguridad de su jubilación	
Beneficios de salud	
Programa de medicamentos con receta de BAC	
Member Assistance Program (Programa de Asistencia para Miembros)	10
International Masonry Institute (Instituto Internacional de Albañilería)	11
Job NETwork™ de BAC: Miembros al trabajo	12
Construction Workers Incorporated (Trabajadores de la Construcción, S.A.)	13
Comunicaciones	14
Educación para miembros	15
Servicios para miembros	16
Leyes laborales importantes (Estados Unidos)	17
Leyes laborales importantes (Canadá)	20
Glosario	22
Código de conducto de miembro de BAC	24



Centro Internacional de Capacitación del John J. Flynn BAC/IMI: Los Miembros Construyen el Futuro del BAC

BAC: más de un siglo protegiendo a los trabajadores

Los 1800s

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

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

En 1881, BAC pasó a ser un sindicato internacional con la entrada de gremios locales que representaban a los trabajadores de Hamilton y Toronto, en Ontario, Canadá. Un año después, el sindicato adoptó la posición contra la segregación al admitir gremios locales que representaban el sur de los Estados Unidos. La admisión al sindicato de todos los trabajadores de albañilería se formalizó en la convención de 1897 en Worcester, Massachusetts. Los delegados a la convención acordaron que la membresía del sindicato debería estar abierta a “todos los miembros del oficio de albañilería... sin condición de servidumbre o raza”.

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

Los 1900s

En 1904, William J. Bowen fue elegido presidente de BAC. Bajo su liderazgo, la jurisdicción gremial de BAC aumentó. Por ejemplo, en 1917, los azulejeros se unieron al sindicato. Al dejar la presidencia en 1928, la membresía de BAC había crecido a 130.000 miembros aproximadamente. Pero la Gran Depresión infligió grandes bajas. En 1933, la membresía del Sindicato bajó a 35.000.

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

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

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

- El Instituto Internacional de Albañilería (International Masonry Institute – IMI) se estableció como fondo fiduciario de administración laboral para promover la industria sindicada de albañilería, reforzar el sistema de aprendizaje y capacitación, ampliar la investigación y el desarrollo y mejorar las relaciones de trabajo.
- Se crearon nuevos departamentos para ocuparse sobre los asuntos de negociación colectiva, comunicaciones, educación, organización y jurisdicción gremial.
- Se crearon el Fondo de Pensión Internacional y la Comisión de Acción Política de BAC (BACPAC).

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

1985 el Comité presentó un plan diseñado para asegurar la supervivencia del Sindicato para el resto del siglo como Sindicato independiente de albañilería. Siguiendo el plan del Comité, se realizaron muchas mejoras a la estructura y operación del Sindicato.

Del 2000 en adelante

En la convención de 2000, el presidente de BAC, John J. Flynn, anunció la formación del Millenium Morning Project (MMP). El MMP se estableció para crear un plan estratégico - un plan maestro- para el Sindicato a fin de asegurar su crecimiento y supervivencia en el siglo XXI. El informe MMP y sus recomendaciones fueron adoptados por unanimidad por los delegados en la Convención del 2005. El informe, *A Union of the Future* (Sindicato del futuro), contiene recomendaciones detalladas para orientar la acción de BAC y colocar al sindicato de la industria de la albañilería en una posición tal que le permita crecer y prosperar durante otro siglo. Su objetivo es mejorar la coordinación de las actividades entre los sindicatos locales, el Sindicato Internacional y el IMI; expandir las oportunidades de trabajo para los miembros; e implementar nuevos objetivos operativos para los gremios locales y el Sindicato Internacional orientados a mejorar los servicios para miembros.

Un aspecto fundamental de este plan estratégico es el reconocimiento de que cada miembro de BAC es una parte importante de la notable historia así como del brillante futuro del Sindicato.

Durante más de 100 años, sus devotos miembros han permitido al Sindicato sobrevivir a las recesiones, depresiones, y cambios en el clima político que no siempre han sido favorables para el movimiento sindical. Como resultado de sus contribuciones, en la actualidad, BAC continúa brindando a sus miembros servicios y representación excepcionales.



Objetivos

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

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

Estructura

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

Los miembros

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

La Junta Ejecutiva del Sindicato Internacional

El Sindicato es administrado diariamente por la Junta Ejecutiva compuesta por el presidente, el secretario-tesorero y tres vicepresidentes ejecutivos. Esta junta establece las políticas del sindicato, asegura que los gremios locales trabajen en el mejor interés de sus miembros y fomenta beneficios, acción política, capacitación, educación y otros programas destinados a fortalecer a BAC y a sus miembros.

El Consejo Ejecutivo del Sindicato Internacional

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

Congreso Canadiense

El Congreso Canadiense de BAC fue establecido en 2000 por la Convención del Sindicato Internacional con el fin de que los miembros de Canadá tuvieran una mayor injerencia en los asuntos del Sindicato. Los delegados del Congreso, que ocupan puestos directivos en los sindicatos locales de BAC de Canadá, se reúnen dos veces al año. Estas reuniones están presididas por el Presidente del SI y por el co-Presidente del Congreso Canadiense, un delegado elegido por el organismo para ejercer durante un período de cinco años.

Consejos Regionales

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

Sindicatos locales y Consejos Distritales Administrativos (CDA)

Los sindicatos locales y los CDA son administrados por un presidente o un gerente y sirven como primer vínculo entre el Sindicato Internacional y sus miembros. El funcionario principal recibe el apoyo de otros funcionarios electos, de los representantes del área y de los administradores. Los sindicatos locales y los CDA negocian e imponen acuerdos de negociación colectiva, organizan miembros nuevos y responden a las necesidades específicas de representatividad de los miembros.

Negociación colectiva

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

¿Qué significa la fuerza de negociación?

La fuerza de negociación se relaciona con el número de miembros cubiertos por un gremio local y el tamaño del área geográfica cubierta. En general, los gremios locales que representan a todos los miembros en un área geográfica tienen una mejor posición de negociación.

¿Necesito entender el proceso de negociación colectiva?

¡Sí! Es necesario que los miembros comprendan la importancia de la negociación colectiva y cómo funciona, lo que le permitirá proporcionar a la comisión negociadora un apoyo completo y bien informado, de manera que pueda negociar un acuerdo sólido que represente las necesidades de los miembros.

¿Qué son los acuerdos internacionales?

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



¿Quién negocia con nosotros?

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

Jurisdicción del gremio

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

“todo trabajo que es, será o ha sido históricamente en forma tradicional o contractualmente asignado a miembros de esta organización. Este trabajo incluye, pero no se limita a la edificación, construcción, fabricación, erección, limpieza, mantenimiento, reparación, renovación, sellado, calafateo,



impermeabilización, prueba de ácido, aplicación de productos químicos y toda otra labor sobre paredes, pisos, cielos rasos, techos, balcones terraza, caminos, pavimentos y otras estructuras o construcciones, edificios o componentes de la construcción que consisten entera o parcialmente en albañilería (es decir ladrillos y otros productos arcillosos, azulejos, concreto, cemento, piedra, mármol, cubos de vidrio, terracota, materiales moldeables y toda otra unidad, artificial o natural, de albañilería hecha de cualquier material), cerámicos, mosaicos, cemento, yeso, terrazo, plástico y, además, cualquier forma de material sustituto; la colocación, fijación, instalación o aplicación de todos

estos materiales; la preparación de todas las estructuras, objetos o componentes al recibir tales materiales; todo trabajo refractario; todo trabajo que sirva, asista o esté relacionado con los procesos de los materiales mencionados anteriormente desde la manufactura de materiales hasta la construcción y mantenimiento de una estructura u objeto”.

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

Beneficios para los miembros

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

El Fondo de Pensión Internacional (International Pension Fund – IPF)

El IPF se estableció en 1972 para ayudar a los miembros de BAC a planear una jubilación segura. El fondo ha pagado más de dos mil millones de dólares a sus miembros y beneficiarios desde sus inicios. Provee beneficios de pensión a miembros, quienes pueden también participar en los fondos de pensión de un gremio local y ofrece cuatro tipos de beneficios, incluyendo la jubilación normal, temprana y por incapacidad, y beneficios del sobreviviente. En general, un miembro debe acumular cinco años de servicio acreditado, como está resumido en el plan, para poder recibir cualquiera de estos beneficios.

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

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

Los miembros pueden complementar los ingresos de su jubilación, con los planes de pensión local e internacional, ahorrando por medio de BAC SAVE: una Anualidad del Plan de Ahorro Internacional para la Jubilación (the International's Retirement Savings Plan Annuity) y el plan 401 (k).

Los miembros cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva que incluye el Plan de Ahorro Internacional para la Jubilación reciben del empleador aportes por hora para el plan de anualidad. Las decisiones de inversión son hechas por los fideicomisarios del fondo y los beneficios de jubilación están basados en el índice de los aportes más el interés ganado por el fondo. Desde sus inicios el fondo ha ganado un rendimiento competitivo. Además de la jubilación, se permiten beneficios de incapacidad y del sobreviviente, adelantos por dificultad financiera y estado inactivo.

El plan 401 (k) está disponible para miembros en gremios locales que lo han negociado en el acuerdo de negociación colectiva. Los miembros pueden aceptar o declinar la participación, determinar el monto del aporte antes de impuestos y seleccionar la mejor opción de inversión para sus aportes. Usted puede darle seguimiento a sus inversiones a través de la Internet antes de su Jubilación. Los préstamos y adelantos se permiten solamente para afrontar dificultades y adquisiciones de importancia como una casa o para la matrícula de la universidad.

Beneficios de Salud

El Fondo de Salud Internacional (International Health Fund – IHF) ofrece a los gremios locales participantes, acceso a atención médica, hospitalización y otros beneficios médicos de primera calidad para sus miembros a tarifas competitivas. Los gremios locales eligen de varios planes de salud y bienestar, y de una lista de beneficios adicionales. Los planes son seleccionados por los miembros y los gremios locales de acuerdo a los aportes negociados en el acuerdo de negociación colectiva del gremio local.

Un miembro de un gremio local participante es candidato a obtener beneficios el primer día del segundo mes después del mes en el que el miembro completa 300 horas de trabajo en un trimestre calendario. Los miembros continúan teniendo derecho a los beneficios de salud y bienestar mientras cumplan las reglas de elegibilidad esbozadas en la Descripción Sumaria del Plan.

Además, el IHF ofrece un beneficio de fondo de vacaciones que está disponible para gremios locales canadienses y estadounidenses. Los miembros que contribuyen al fondo pueden solicitar trimestralmente adelantos siempre y cuando el total de la cuenta tenga por lo menos U\$100. Los miembros reciben el balance del dinero restante en la cuenta al final de cada año.

Programa de medicamentos con receta de BAC

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

A fin de conocer los beneficios a los que tiene derecho, contáctese con el funcionario del gremio local. Para obtener más información sobre beneficios disponibles mediante el Fondo Internacional, visite los sitios Web de International Funds en ipfweb.org ó ihfweb.org o llame al 1-888-880-8222.

Member Assistance Program (Programa de Asistencia para Miembros)

Los miembros de BAC, activos y jubilados, son candidatos para el uso del Programa de Asistencia para Miembros (MAP) del sindicato, para la asistencia gratuita en momento de crisis y para un plan de recomendación que provee ayuda confidencial y profesional para los miembros de BAC y sus familias.

MAP ayuda a los miembros y a sus familias en los asuntos que afectan su vida personal, el desempeño en el trabajo y el bienestar general. Las llamadas son atendidas por un trabajador social de tiempo completo, licenciado, que está disponible para responder inquietudes, localizar distintos recursos en la comunidad y sugerir distintos tratamientos para asuntos como:

- Depresión
- Consumo de alcohol y drogas
- Conflictos familiares
- Desempleo
- Estrés
- Pérdida de vivienda
- Presiones financieras
- Relaciones interpersonales
- Violencia doméstica
- Juegos de azar
- Violencia en el trabajo
- Inquietudes sobre la jubilación



Todas las llamadas son confidenciales; el personal de MAP no comenta sus inquietudes con nadie sin su autorización.

Para más información, comuníquese con MAP al 1-888-880-8222, durante la semana laboral, de 8 de la mañana a 8 de la noche hora del este (EST).

The International Masonry Institute (El Instituto Internacional de Albañilería)

El International Masonry Institute, ó IMI (Instituto Internacional de Albañilería), es un fondo fiduciario de administración laboral fundado por BAC y los contratistas que emplean miembros de BAC. El IMI se fundó en 1970 para concentrarse en asuntos de administración laboral y para expandir el segmento sindical de la industria de albañilería, identificando tres áreas claves:

Aprendizaje y capacitación: los miembros de BAC reciben preparación a través de los programas del gremio local o del Sindicato Internacional. La capacitación internacional es dirigida por el IMI, y proporciona a los miembros de BAC preparación en varios oficios tales como capataces, certificación de instructor, seguridad, capacitación de aprendizaje previo al empleo, y capacitación especial para los miembros a nivel oficial. La instrucción se realiza en múltiples instalaciones de gremios locales. Las unidades móviles de capacitación ofrecen capacitación laboral al momento en áreas, con gran necesidad de preparación. El Centro Internacional de Capacitación del John J. Flynn BAC/IMI (John J. Flynn BAC/IMI International Training Center), operado por el IMI, está ubicado en Maryland. El IMI también ofrece educación y certificación para el personal, presente o futuro, de supervisión de contratistas signatarios de BAC. Además, el IMI conduce una institución educativa de contratistas para ayudar a los contratistas signatarios a desarrollar herramientas de trabajo para crecer y aprender de las “mejores prácticas”.

Publicidad y promoción: el IMI interactúa con propietarios de edificios, diseñadores, arquitectos, contratistas, oficiales públicos y el público en general para aumentar la conciencia sobre la excelente calidad de los productos de albañilería y las destrezas técnicas de los contratistas del Sindicato y los miembros de BAC. Los estudiantes de arquitectura e ingeniería aprenden sobre los beneficios de los materiales instalados por los miembros de BAC a través de los programas de las universidades y otras instituciones educativas, mientras que los aprendices de BAC y los estudiantes de arquitectura aprenden a apreciar el papel que cada uno cumple en el proceso de construcción por medio del campamento de albañilería del IMI de una semana de duración.

Investigación y desarrollo: el personal del IMI identifica productos y procedimientos nuevos para ayudar a los miembros y contratistas de BAC a seguir siendo competitivos, eficientes y preparados para enfrentar los desafíos de la industria de albañilería.

El IMI se financia a través de aportes determinados por medio de la negociación colectiva. Para saber más sobre la instrucción del IMI, llame al 1-800-562-7464 o visite en la red el sitio del IMI, www.imiweb.org.



Job NETwork™ de BAC: *Miembros al trabajo*

El Job NETwork™ de BAC se estableció para proveer a los miembros desempleados oportunidades laborales en áreas del sindicato donde hay trabajo en exceso.

Los miembros pueden inscribirse en línea en el sitio www.bacweb.org, o solicitar un formulario de inscripción al funcionario de su local y enviarlo por correo al Sindicato International.

Una vez recibido el formulario, la información del miembro se publicará en el sistema computarizado del Job NETwork™. Los miembros inscritos recibirán una tarjeta de identificación personal e instrucciones para activar su nombre en el sistema y para obtener información sobre trabajos en Estados Unidos y Canadá.



Es importante tener en cuenta que el traslado de los trabajadores de oficios de albañilería entre Estados Unidos y Canadá depende de las leyes de inmigración de cada país. *(Trabajadores de la Construcción, S.A.) (ver página 13) le ayudará a examinar cuidadosamente las leyes.

Para recibir un formulario de inscripción o para saber más sobre el Job NETwork™ de BAC, contáctese con el funcionario del gremio local, ingrese a www.bacweb.org o llame al 1-800-992-9954.

*Construction Workers Incorporated (Trabajadores de la Construcción, S.A.)

Construction Workers Incorporated (Trabajadores de la Construcción, S.A.)

CWI se estableció en 1996 para llenar el vacío entre la insuficiencia laboral en algunas partes de los Estados Unidos y el alto índice de desempleo en Canadá. La corporación pertenece al Fideicomiso de Desarrollo Económico de Albañilería, un fideicomiso combinado del BAC y el Consejo Internacional de Empleadores de Albañiles y Oficios Afines.

CWI se desempeña como un servicio de colocación independiente que solicita todas las visas en nombre de los miembros de BAC en Canadá que quieran trabajar en los Estados Unidos; este servicio hace que el proceso de solicitud sea más confiable, corto y barato que para un contratista individual. No se permite que los trabajadores soliciten visas por su cuenta; los miembros reciben visas de CWI sin ningún costo.

Para obtener visas, CWI debe demostrar al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (*U.S. Department of Labor – DOL*) que no hay trabajadores estadounidenses capacitados para llenar los trabajos disponibles. Una vez que la certificación es otorgada, CWI presenta las solicitudes de visas a la Oficina de Servicios de Ciudadanía e Inmigración (*Bureau of Citizenship and Immigration Services – BCIS*). Las visas son exclusivas para el empleador y área específica, de manera que los miembros canadienses pueden trabajar solamente para contratistas signatarios de CWI dentro de cierta área, determinada por el DOL.



El tiempo de procesamiento total para visas de trabajo temporario para los primeros trabajadores de un proyecto específico (o grupo de proyectos) es, en general, de diez semanas. Si las visas ya han sido aprobadas y no cubiertas por un proyecto específico, el papeleo se puede distribuir a los miembros en cuestión de días. Desde sus comienzos este programa ha creado importantes oportunidades de trabajo y horas laborales para los miembros canadienses.

Para más información, llame al 1-202-457-9040.

Comunicaciones

Un beneficio más que usted puede disfrutar como miembro de BAC es el acceso a información sobre asuntos del Sindicato y la industria mediante los siguientes recursos:

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

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

Boletín del sindicato local: es un recurso clave de información para los miembros sobre los asuntos de su sindicato local.

Encuestas de miembros: es la información recogida de los miembros a través de encuestas telefónicas confidenciales realizadas en forma periódica que ayudan a amoldar las políticas y los programas del sindicato. Algunos temas tratados incluyen: asuntos del Sindicato, tendencias de la industria, asuntos políticos, salud y seguridad, beneficios, y capacitación.

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

BAC—www.bacweb.org

IMI—www.imiweb.org

IPF—www.ipfweb.org

IHF—www.ihfweb.org



Educación para miembros

Reuniones del gremio local y del capítulo: es una de las maneras más efectivas para los miembros de estar comprometidos con el Sindicato. A través de la asistencia a las reuniones del gremio local y del capítulo, los miembros pueden encontrar otras oportunidades de trabajos, enterarse de asuntos que el Sindicato y la industria están confrontando y estar seguros de que su punto de vista sea escuchado.

Boletines temáticos: son trabajos escritos de discusión sobre temas del Sindicato y de la industria distribuidos por el SI para utilizarlos en las reuniones del gremio local y del capítulo. Los comentarios, preguntas y sugerencias de los miembros se presentan al SI y se utilizan para dar forma a los programas y políticas de BAC. Por ejemplo, el programa de Capacitación para Administradores (*Steward Training program*) de BAC se desarrolló basado en las respuestas de los miembros a un boletín temático.

Programas de becas de BAC:

BAC ofrece dos programas de becas:

■ **La Beca Harry C. Bates**

(*Bates Scholarship*) se estableció en 1960 para ayudar a los hijos de miembros a acceder a una educación universitaria. El programa está disponible *para hijos e hijas* de miembros de BAC *que cumplen con los requisitos*.

Las becas Bates son administradas en forma separada para estudiantes estadounidenses y canadienses con pequeñas diferencias de requisitos de elegibilidad y de procedimientos de solicitud para cada programa.

Puede obtener más información en la red: www.bacweb.org o llamando gratuitamente al 1-888-8222 (extensión 3111).

- **Universidad Nacional Laboral** (*National Labor College*): la Universidad Nacional Laboral, establecida por el AFL-CIO en 1997, es un programa flexible, económico que permite que los miembros del sindicato obtengan grados en varias disciplinas. Los aspirantes pueden obtener créditos en diferentes formas, como la realización exitosa de un programa de aprendizaje, la transferencia de créditos de clases previas de otra institución universitaria, servicio militar, estudios en una escuela técnica, experiencia laboral y experiencias de la vida. Para saber más sobre el programa, llame gratuitamente al 1-800-462-4237 o visite la red: www.nlc.edu.



Servicios para miembros

El programa de servicio para miembros de BAC le ofrece a los miembros una amplia variedad de productos, desde herramientas y vestimentas de especialidad hasta viajes y seguro automovilístico, a una tarifa reducida. Estos servicios están disponibles solamente para los miembros del Sindicato.

Algunos de los beneficios ofrecidos son:

- Programa de hipoteca progresiva con una característica especial para los compradores primerizos de una casa, diseñada específicamente para responder a las necesidades de los obreros de construcción.
- Tarjeta de crédito de bajo interés con un plan de pagos flexibles.
- Programas de asistencia médica que incluyen los descuentos para trabajos dentales, y audífonos para personas con problemas auditivos.
- Seguros complementarios de vida a plaza fijo, por muerte accidental y por desmembramiento.
- Seguro automovilístico a bajo costo para la familia de los miembros del Sindicato.
- Asesoramiento sobre créditos.
- Descuentos para alquiler de autos, paquetes de vacaciones en centros turísticos, parques de diversiones y tarifas de hotel.
- Descuentos en computadoras, diversiones para la familia, servicios legales y más.

Para más información, comuníquese gratuitamente con los Servicios para Miembros de BAC – Miembros de Estados Unidos al 1-888-880-8222, y miembros de Canadá al 1-800-388-8395, o visite el sitio www.bacweb.org y haga clic en Member Benefits (Beneficios para miembros).



Leyes laborales importantes

(Estados Unidos)

Las leyes descritas a continuación regulan las relaciones laborales y administrativas de BAC en los Estados Unidos.

Ley Nacional de Relaciones Laborales (Decreto Wagner)

Ésta se remonta a 1935 y garantiza a los trabajadores el derecho a negociar colectivamente a través de los representantes que ellos han elegido. La ley también permite a los trabajadores “participar en actividades concertadas con el propósito de una negociación colectiva u otra ayuda o protección mutua”. Establece restricciones cuando el empleador se opone a los sindicatos, describe prácticas laborales injustas y prohíbe la formación de sindicatos en la compañía. Además, prevé que los empleadores penalicen a los empleados por realizar actividades en un sindicato; obliguen a los trabajadores a firmar contratos “yellow dog”; contraten espías de trabajo; o circulen listas negras. La ley se hace cumplir a través de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (*Nacional Labor Relations Board*), que investiga las quejas de las prácticas laborales injustas y supervisa elecciones de representación.

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

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

El FLSA establece los estándares laborales básicos nacionales y requiere que empleadores públicos y privados involucrados en el comercio interestatal se adhieran a ciertas condiciones mínimas de empleo, incluyendo el salario mínimo, tiempo y medio de pago por trabajar más de 40 horas semanales e igualdad de salario por igualdad de trabajo. Además, la ley establece límites en el empleo de niños en trabajos peligrosos, como son la mayoría de los trabajos de construcción.

Ley de los Derechos Civiles de 1964

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

Una enmienda al decreto protege a las mujeres embarazadas de cualquier forma de discriminación de empleo, incluyendo contrato, la seguridad laboral, los ascensos y beneficios complementarios. Además, el decreto requiere que los empleadores con planes de salud o de incapacidad den la misma cobertura para embarazo, parto y condiciones médicas relacionadas que es dada por otras enfermedades o incapacidades bajo el plan médico del empleador.

Ley Contra la Discriminación en el Empleo por motivos de Edad de 1990 (Age Discrimination in Employment Act – ADEA)

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

Ley para Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (Americans with Disabilities Act of 1990 – ADEA)

La ADA prohíbe la discriminación laboral contra individuos calificados con discapacidades. Según la ADA, una “discapacidad” es un impedimento físico o mental que limita de manera sustancial una o más actividades vitales importantes, toda vez que exista un registro de tal impedimento y que se considere que un individuo padece tal impedimento. Para contar con la protección de la ADA, el individuo debe estar calificado para realizar las funciones esenciales de un empleo, ya sea que se hagan o no acomodados razonables para desempeñarlo.

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

Ley Davis-Bacon – 1931

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

La ley asegura que a los trabajadores se les pague en forma justa con respecto al mercado en el que el trabajo se realiza prohibiendo a los contratistas hacer una oferta baja valiéndose de trabajadores de áreas de salario más bajo que están dispuestos a trabajar por menos. Algunos estados tienen leyes vigentes de salarios que se aplican a proyectos de construcción del estado, condado o ciudad.

Seguro Social – 1935

Provee protección financiera a millones de estadounidenses. Proporciona beneficios de jubilación a trabajadores jubilados, beneficios por incapacidad a trabajadores incapacitados y a sus familias, y beneficios del sobreviviente a familias cuyo trabajador ha fallecido.

Seguro de desempleo

Es un programa federal/estatal conjunto que provee beneficios semanales para trabajadores desempleados elegibles, con cada estado determinando la elegibilidad, monto y duración de los beneficios. Los trabajadores desempleados elegibles tienen derecho a 26 semanas de beneficios de desempleo regular, con la ley federal proveyendo 13 semanas de beneficios extendidos en estados que experimentan alto desempleo.

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

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

Le da al gobierno federal el poder para establecer y hacer cumplir normas nacionales de seguridad y salud. La ley cubre a todos los trabajadores agrícolas y no agrícolas que no están ya cubiertos por otras leyes federales, como también a la mayoría de los empleados estatales y públicos. El Ministro de Trabajo establece y hace cumplir las normas nacionales de seguridad y salud y la Administración de Seguridad y Salud ocupacional del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos tiene la autoridad de inspeccionar los lugares de trabajo, imponer multas y suspender el trabajo si las violaciones continúan.

Leyes laborales importantes

(Canadá)

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

Leyes laborales sociales

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

Ley de negociación colectiva

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

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

Las siguientes son leyes federales y provinciales pertinentes:

- **Canadá** – (las áreas de trabajo en la que la autoridad legislativa es conferida al gobierno federal), Territorios del Noroeste y Territorios de Yukon: *Código Laboral de Canadá*
- **Alberta** – *Código de Relaciones Laborales*
- **Columbia Británica** – *Código de Relaciones Laborales*
- **Manitoba** – *Ley de Relaciones Laborales y la Ley de Salarios de la Industria de Construcción*
- **Nuevo Brunswick** – *Ley de Relaciones Industriales y Ley de la Junta Laboral y de Empleo*
- **Terranova** – *Ley de Relaciones Laborales*
- **Nueva Escocia** – *Ley del Sindicato*
- **Ontario** – *Ley de Relaciones Laborales*
- **Isla del Príncipe Eduardo** – *Ley Laboral*
- **Québec** – *Código Laboral, un decreto en cuanto a las relaciones laborales, capacitación vocacional y administración de la mano de obra en la industria de construcción y una ley para enmendar el decreto, en cuanto a relaciones laborales en la industria de construcción y en cuanto a la representatividad de ciertas asociaciones representativas*
- **Saskatchewan** – *Ley de Relaciones Laborales de la Industria de Construcción y la Ley del Sindicato*

Glosario

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

“Agency Shop” – Una cláusula de seguridad del sindicato en el acuerdo de negociación colectiva que declara que un empleado que esté de acuerdo con la negociación, pero que se niegue a unirse al sindicato, debe pagar al sindicato un honorario de servicio que equivale a la cuota sindical.

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

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

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

“Checkoff” – Una cláusula en el contrato del sindicato autorizando a la compañía a deducir la cuota sindical del sueldo de los miembros y transferirlos al sindicato.

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

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

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

Empresa con afiliación sindical obligatoria – Empleo en el cual todo trabajador bajo contrato debe formar parte del sindicato. Los trabajadores no deben ser miembros para

ser contratados, pero deben integrarse al sindicato dentro de una determinada cantidad de días.

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

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

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

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

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

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

“Open Shop” – Los proyectos que involucran a un empleador que dirige una operación que no es sindical.

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

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

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

Código de conducta de miembro de BAC

Los miembros del BAC representan lo mejor en la industria de la albañilería y también el movimiento laboral. Están dispuestos a trabajar y son capaces de producir trabajo de la más alta calidad al tiempo que se comprometen a colaborar con las causas del Sindicato y a promover la industria de la albañilería sindicalizada. Estas cualidades han distinguido al BAC del resto durante los últimos 140 años.

Como miembro del Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines (International Union of Bricklayers and Allied Craftworkers), sostendré siempre el código de conducta incluido en el nombre de nuestro Sindicato: IUBAC.

Iré a trabajar dispuesto a brindarle a mi empleador una jornada de trabajo justa por un salario justo y trabajaré con los más altos estándares.

Seré del sindicato (Union) en su forma más completa, seré leal y respetuoso de mis compañeros y compañeras en la profesión y en el movimiento obrero.

Trabajaré mejor (Work Better) porque he recibido la mejor y más completa capacitación en albañilería en Norteamérica.

Aceptaré voluntariamente la responsabilidad por la calidad de mi trabajo y mi comportamiento en el lugar de trabajo.

Y siempre estaré Comprometido a que la industria de la albañilería sindicalizada crezca para las generaciones actuales y las futuras.

Aprobado unánimemente por los Delegados en la
Convención 2005 del Sindicato Internacional de Albañiles y Oficios Afines,
modificado por el Consejo Ejecutivo para hacerlo más
incluyente de todos los oficios representados

