



Como Punto Focal, la Organización Obrera

Dirigentes de Uniones Buscan Aumentar Base de Miembros en Industria de Procesamiento de Alimentos



Decenas de miles de Teamsters trabajan en la industria de procesamiento de alimentos, y el potencial para la organización obrera en esta industria es enorme.

Ese es el mensaje que escucharon varias docenas de dirigentes de uniones y activistas del movimiento obrero durante la Reunión sobre Organización Obrera para el Area de Occidente, un evento del Comité de Políticas sobre Procesamiento de Alimentos que tuvo lugar el 12 de febrero de 2003 en el Local 439 en Stockton, California.

“El aumento reciente en las cuotas ha generado fondos para realizar actividades de organización obrera, y

estamos formando alianzas con uniones locales para este fin”, dijo Fred Gegare, Vicepresidente Internacional y Director de la Conferencia sobre Productos Lácteos. “Se trata de un nuevo amanecer para los trabajadores de la industria de procesamiento de alimentos”.

En febrero de 2002, el Presidente General de los Teamsters, Jim Hoffa, pidió al Sr. Gegare que se hiciera cargo de la División de Procesamiento de Alimentos, la cual está afiliada actualmente a la Conferencia sobre Productos Lácteos. Anteriormente formaba parte de la División de Almacenes.

Pero pronto Procesamiento de Alimentos tendrá su propia división. Entre sus diversas funciones, el Comité de Políticas sobre Procesamiento de Alimentos es responsable de estimular las actividades de organización obrera.

El Sr. Gegare informó que la Junta Ejecutiva General de los Teamsters adoptó recientemente

una resolución que estipula que todos los acuerdos de contrato deben ser presentados al Director Regional para su aprobación, antes de su ratificación. Esta medida tiene como propósito

continúa en la página 3



Delegados del Consejo de Compañías Enlatadoras se Preparan para las Negociaciones de 2003

En Taller se Abordan Agravios, Readiestramiento y Otros Temas

Unos 50 delegados al Consejo de Compañías Enlatadoras del Estado de California, una unidad de los Teamsters, se reunieron en noviembre de 2002 para asistir a una serie de seminarios y talleres sobre asuntos laborales que afectan a los trabajadores de la industria de alimentos enlatados.

Trabajan en la industria conservera del estado unos 34,000 Teamsters, y entre los delegados que asistieron figuran gerentes directores, agentes de negocios y delegados de taller de los diversos locales de California que representan a esos trabajadores.

“Cubrimos un territorio grandísimo de

continúa en la página 3



“Nuestra meta es hacer llegar la seguridad y el poder de los Teamsters al mayor número posible de nuestros hermanos y hermanas.”

La Organización Obrera: Clave de Nuestro Exito

Hace aproximadamente un año, el Presidente General Jim Hoffa pidió que me hiciera cargo de la División de Procesamiento de Alimentos del International Brotherhood of Teamsters.

El Presidente General reconoce—y yo estoy de acuerdo—que el potencial que existe para la organización obrera en la industria de procesamiento de alimentos es enorme.

Gracias al aumento en los ingresos, la Unión Internacional se ha comprometido a acelerar sus esfuerzos y a trabajar con las uniones locales y los Consejos Conjuntos para organizar a los trabajadores no organizados en nuestra industria.

Este boletín informativo, el primero de su tipo en enfocar exclusivamente el tema del procesamiento de alimentos, forma parte de nuestro esfuerzo. Para que tenga éxito, todos debemos participar. Les insto a que hablen con aquellos amigos, parientes y vecinos que trabajen en plantas procesadoras de alimentos no unionizadas para informarles acerca de los beneficios de ser un Teamster y de la seguridad que viene con un contrato de unión.

Nuestra meta es hacer llegar la seguridad y el poder de los Teamsters al mayor número posible de nuestros hermanos y hermanas. Con su ayuda y su apoyo, haremos que esa meta se haga realidad.

Un Mensaje del Presidente General James P. Hoffa

Dos Años Difíciles

Sabemos que, ahora que ambas cámaras del Congreso y la Casa Blanca son controladas por el Partido Republicano, podemos esperar ver cambios de política que constituirán una amenaza al movimiento obrero organizado.

He aquí lo que podemos esperar ver durante los próximos dos años:

- Confirmación más fácil de nombramientos de candidatos conservadores a los cargos de magistrado y a los diversos organismos que regulan asuntos que nos conciernen, tales como la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la Junta Nacional de Mediación, y el Servicio Federal de Mediación y Conciliación;
- Incentivos adicionales relacionados con el comercio injusto que estimularán a los empleadores estadounidenses a trasladar empleos y operaciones de producción a otros países;
- Nuevos esfuerzos por privatizar el sis-

tema de Seguro Social; y

- Esfuerzos por debilitar las leyes y regulaciones que protegen los derechos y la seguridad de los trabajadores.

La Unión de los Teamsters continúa luchando para obtener justicia, independientemente del clima político prevaleciente. No nos quedaremos con los brazos cruzados para ser testigos de un retorno a las prácticas anteriores. No escatimaremos esfuerzos para conservar los logros que hemos obtenido y proteger los intereses de nuestros miembros.

Recuerden, ¡UNIDOS GANAREMOS!

Fraternalmente,



Como Punto Focal, la Organización Obrera

continúa de la página 1



evitar la puesta en vigencia de acuerdos que no reúnan las normas.

También asistieron a la reunión, entre otros funcionarios, el Sr. Al Hobart, Vicepresidente Internacional y Presidente del Consejo Conjunto 28 en Seattle; el Sr. Manny Valenzuela, Director de Organización Obrera para la Región de Occidente; y el Sr. John Souza, Representante Internacional y Director de la Región Occidental para el Comité de Políticas sobre Procesamiento de Alimentos.

En la 'Primera Línea'

“Se ha desarrollado un programa de organización

obrera dentro de cada Consejo Conjunto”, dijo el Sr. Valenzuela. Una de las metas es focalizar mejor las campañas de organización obrera a fin de lograr un mayor porcentaje de éxitos.

“Estamos en la primera línea en la batalla por lograr la organización obrera en Procesamiento de Alimentos, como también en otros departamentos”, dijo el Sr. Hobart, aludiendo a los encargados de la organización obrera que asistían a la conferencia. “La Unión Internacional ha comprometido los fondos necesarios para las actividades de organización obrera. Debemos proteger nuestros contratos y organizar a los trabajadores para poder sobrevivir”.

“Los empleadores se fusionan con el fin de comprarse unos a otros”, dijo el Sr. Gegare. “Necesitamos aprovechar este período de adquisiciones empresariales. Necesitamos tener una comunicación más eficaz entre nosotros mismos”.

El Comité de Políticas sobre Procesamiento de Alimentos continuará realizando talleres para tratar la Otra reunión se llevó a cabo el 3 de abril en el Local 150, en Sacramento, California. Se realizarán talleres cada tres meses.



Delegados del Consejo de Compañías Enlatadoras se Preparan para las Negociaciones de 2003

continúa de la página 1

norte a sur en la industria de alimentos enlatados”, dijo Ralph Ramírez, Presidente del Consejo.

El Sr. Ramírez dijo que hacía varios años que el Consejo no había realizado este tipo de seminario, pero que dicha unidad quería tener la seguridad de que todo el mundo contara con la mayor información posible, ahora que los Teamsters se preparan para importantes negociaciones contractuales programadas para realizarse en 2003.

“Hemos tenido un seminario excelente”, dijo Sharon Mosley, una Agente de Negocios del Local 748 de Modesto, California. La Sra. Mosley dijo que éste era el décimo seminario de este tipo al que ha asistido. “Fue uno de los mejores de mi experiencia. Hubo mucha interacción entre participantes y ponentes, y se proporcionaron respuestas a muchas preguntas”.

Los temas tratados en el taller corrieron toda la gama desde la investigación de los agravios hasta el readiestramiento en el centro de trabajo. El Sr. Ramírez dijo que uno de los aspectos más útiles y más informativos

del seminario fue que abarcó una variedad tan amplia de temas relacionados con el trabajo. Dijo que hasta se hicieron presentes representantes del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y de CAL-OSHA, quienes se dirigieron al grupo.

“Desde aspectos de la salud y el bienestar hasta las negociaciones contractuales programadas para 2003, este seminario ha abordado asuntos de mucha importancia”, dijo el Sr. Ramírez. “Ha sido una buena experiencia para todos”.



Perspectiva desde la Línea de Piquetes

El 14 de octubre de 2002, miembros del Local 89 de los Teamsters en Louisville, Kentucky, se declararon en huelga contra Algood Foods.

Esta planta manufacturera de mantequilla de maní en Louisville dejó cesanteados a 23 Teamsters en junio de 2002; unos 60 miembros trabajaban en la planta antes de declararse la huelga.

“El interrogante más crítico se refiere al hecho de que la gerencia quiere realizar el trabajo de la unidad de negociación, lo cual está costando empleos ocupados por Teamsters”, dijo Ken Lauersdorf, Fiduciario y Asistente del Presidente del local.

El Local 89 ha presentado denuncias por prácticas laborales injustas en contra de la compañía al no haber cumplido con una solicitud de información sobre los trabajadores de reemplazo permanentes que fueron contratados durante la disputa actual. El Local 89 también sostiene que el 3 de diciembre de 2002, o en una fecha poco antes o después, la compañía incumplió en su deber de negociar en buena fe, al informar por primera vez durante las negociaciones que trabajadores de reemplazo estarían reemplazando a trabajadores huelguistas al ratificarse el acuerdo de negociación colectiva.

Norpac Comprará Planta de Procesamiento de Vegetales

Norpac Foods Inc., que tiene su sede principal en Stayton, Oregon, ha llegado a un acuerdo preliminar de comprar una planta procesadora de vegetales de propiedad de J.R. Simplot Co., en el estado de Washington, donde trabajan cientos de Teamsters.

Ubicada a unas 30 millas al este de Wenatchee, Washington, la planta fue unionizada en 1995 por los Teamsters, y actualmente tiene unos 450 trabajadores permanentes y unos 585 estacionales. La planta congela y empaca maíz, guisantes, habichuelas dulces (sugar snap peas), zanahorias y habas.

Norpac es una cooperativa de propiedad de los productores.

A continuación se transcribe una carta escrita por la trabajadora huelguista Mamie Talley, miembro del Local 89 desde hace 25 años:

Un Agradecimiento desde la Línea de Piquete

por Mamie Talley

Los empleados de Algood Foods hemos estado en huelga desde el 14 de octubre de 2002. Hemos aguantado a los compañeros traicioneros que cruzaron nuestra línea de piquete, a los trabajadores rompeshuelgas de reemplazo, como también al viento, la lluvia, la nieve y el hielo. Desfilamos en el Día de las Brujas, en el Día de Acción de Gracias, en Navidad y en el Primero de Enero; desfilamos durante el peor invierno que ha tenido Louisville en muchos años.

Y seguiremos desfilando: para nosotros mismos y para nuestra Unión. Durante esta huelga, las expresiones de apoyo recibidas de nuestros hermanos y hermanas Teamsters han sido una fuente de gran fortaleza para nosotros. Desde el inicio, el sonido de las bocinas de camiones y de automóviles particulares, los símbolos de victoria, y los saludos amigables han servido para vigorizarnos en nuestra lucha. Recibimos grandes cantidades de dinero que utilizamos con agrado para comprar carpas para abrigarnos y comida para alimentarnos. No hay forma adecuada de expresar el calor de una olla de sopa en una helada noche de invierno, o alguien que, en una visita inesperada, trae donas y café y unas palabras de estímulo la mañana del 25 de diciembre. Parecía que todas las semanas recibíamos obsequios de dinero de compañías donde trabajaban Teamsters o regalos de comida de Teamsters jubilados o sus familias. ¡Cuántas veces hemos escuchado las frases “Mi papá se jubiló del Local 89 ... toma, espero que esto ayude”, o “Mi mamá fue una trabajadora unionizada durante 30 años; que sigan luchando”!

Nos han visitado vendedores que han dejado caja tras caja de refrescos, pan dulce y papas fritas. Algunos eran miembros de uniones, otros no; sin embargo, todos mostraban su generosidad y su apoyo. Quisiera poder listar cada regalo recibido, pero simplemente han sido demasiados—y siguen llegando.

Es un tiempo difícil para nuestra unión. Resoluciones recientes de la Corte Suprema y el apoyo del Partido Republicano a los grandes negocios se han conspirado para despojarnos de nuestros derechos, nuestras protecciones y nuestro poder. Sin embargo, después de estos últimos meses, estoy convencida de que una cosa que nunca podrán quitarnos es nuestra unidad: ustedes, nuestros hermanos y hermanas, han demostrado eso.

Del fondo de nuestros corazones, de todos y cada uno de nosotros en la línea de piquetes en Algood:

GRACIAS POR SU APOYO ... ¡Y QUE DIOS LOS BENDIGA A TODOS!

Huelga del Local 75 Causa Problemas para Compañía

Unidad de Miembros Desbarata Esfuerzos del Empleador por Lograr Concesiones

La sólida unidad de los miembros durante una huelga de dos semanas declarada el año pasado contra Nelly Pickle, de Oconto, Wisconsin, ha sentado las bases para la realización de negociaciones tendientes a obtener un nuevo contrato.

Los 38 trabajadores afiliados al Local 75 en Green Bay, Wisconsin, se fueron a la huelga cuando el empleador trató de imponer una estructura salarial de dos niveles durante el cuarto año del contrato viejo, el cual incluía una cláusula que contemplaba la posibilidad de reabrir las negociaciones sobre sueldos durante la vigencia de dicho contrato. El resultado de la propuesta del empleador habría sido reducciones salariales de aproximadamente \$1.50 por hora.

Por consiguiente, los trabajadores se declararon en huelga en agosto del año pasado con la esperanza de obtener un sueldo decoroso en lugar de aceptar drásticos recortes en sus cheques de pago. Los trabajadores, que enlatan pepinos para las ventas al pormenor y ventas a restaurantes, decidieron irse a la huelga durante la temporada de mayor actividad en la industria conservera”, observó Mike Thoms, Representante de

Negocios del Local 75.

“Los bajamos en un momento crucial”, dijo el Sr. Thoms. “Nuestros miembros eran tan sólidos como una roca—se mantuvieron muy unidos”.

La huelga de dos semanas finalizó el 31 de agosto de 2002. En lugar de reducciones salariales de \$1.50 por hora, los trabajadores lograron un aumento salarial de aproximadamente \$0.25 por hora.

Pero eso es solo una parte de la historia. Para cuando este boletín informativo ya se mandaba a la imprenta, el Local 75 buscaba negociar un nuevo contrato, y tiene esperanzas de aprovechar el impulso obtenido como consecuencia de la huelga.

“La huelga sentó las bases para la negociación del nuevo contrato”, dijo el Sr. Thoms. “Estamos dispuestos a irnos nuevamente a la huelga, y el dueño lo sabe. No quiere tener que hacer frente a otra huelga. Aún nos mantenemos muy unidos. Estoy confiado de que lograremos un buen contrato”.

Por un Margen Abrumador, Teamsters en Texas Aprueban Contrato con IBP

Contrato de Cinco Años Aumenta Salarios y Beneficios

Por un margen de más de 2-1, miembros del Local 577 de los Teamsters en Amarillo, Texas, que trabajan en la planta procesadora de carnes IBP en dicha ciudad, ratificaron un contrato de cinco años que incluye sueldos más altos y aumentos en los beneficios.

“En términos generales, logramos mejoras substanciales en diversas áreas del contrato”, dijo Rusty Stepp, Presidente del Local 577.

A finales de noviembre de 2002, miembros del Local 577 votaron, por un margen de 1,512 contra 716, por ratificar el contrato. Anteriormente, los miembros habían votado en contra de una oferta de contrato, pero la oferta que recibimos después incluyó mejoras substanciales, observó el Sr. Stepp.

El nuevo contrato incluye numerosas mejoras, incluidas las siguientes:

- Aumentos salariales de \$1.35 sobre un período de cinco años para trabajadores de la División de Matanza y Cueros, más un bono de \$200 por ratificación;
- Aumentos salariales de \$1.45 sobre un período de cinco años para trabajadores de la División de Procesamiento, más un bono de \$200 por ratificación;
- Aumentos inmediatos de entre \$0.55 y \$2.15 por hora

para los trabajadores de Producción;

- Aumentos inmediatos de entre \$0.65 y \$2.45 por hora para los trabajadores de Mantenimiento;
- Mejoras en la cobertura de atención de salud, incluyendo por primera vez cobertura para problemas de la vista y para la incapacidad a largo plazo;
- Mejoras en los permisos para ausentarse del trabajo para asistir a servicios fúnebres por la muerte de nietos;
- Límite de 12 horas respecto al número de horas que se le puede exigir que trabaje un empleado (a menos que el empleado decida, por su propia voluntad, trabajar más horas);
- Mejoras en las cláusulas referentes a los períodos de descanso;
- Una semana adicional de vacaciones—de tres a cuatro semanas—para empleados con 20 años de servicio; y
- Incorporación del plan de compra de acciones de Tyson Foods.

“Quiero agradecer los incansables esfuerzos de nuestro comité negociador”, dijo el Sr. Stepp. “De las 18 personas que integraban el comité, 14 era miembros de base. Realmente trabajaron duro para lograr este contrato”.



Un Vistazo hacia Atrás

En la década de 1940, los Teamsters enfrentaban dos importantes tareas en la industria de procesamiento de alimentos. La primera era la organización obrera. La segunda consistía en ayudar a asegurar que los productos vendidos a los consumidores contenían

alimentos de alta calidad y libres de riesgos.

A pesar de las fotos publicitarias de trabajadores enérgicos y sonrientes, la vida de un empleado en la industria de procesamiento de alimentos a principios de los años cuarenta era todo menos alegre. Los trabajadores recibían sueldos bajos, típicamente de 30 a 35 centavos por hora, y trabajaban 12 horas al día, siete días a la semana, en condiciones calurosas y poco saludables. Se prestaba poca atención a la situación de estos trabajadores, porque por lo general eran trabajadores estacionales que se trasladaban de un lugar a otro con mucha frecuencia. Si bien muchos de estos trabajadores eran miembros de “uniones federales”—locales constituidos directamente por la AFL—no existía un grupo nacional, como tampoco existía mucha supervisión de la industria en conjunto. Con frecuencia las uniones locales estaban más interesadas en armar un escándalo sin ninguna finalidad aparente que atender las necesidades de sus miembros.

A finales de 1944 los Teamsters lanzaron una vigorosa campaña de organización obrera, logrando la afiliación de 33,000 nuevos miembros para 1945. Durante los años subsiguientes, se registraron grandes logros en términos de clasificaciones de puestos, trabajo por destazo, igualdad salarial para las mujeres, antigüedad y beneficios.

También en la década de 1940, se libró una batalla significativa en contra de Morgan Packing Company, una



importante planta procesadora de alimentos de Indiana. La compañía aceptó, en un tribunal federal, haber empacado y vendido fruta podrida, causando la muerte de varios consumidores, y haber mantenido condiciones muy inaceptables en su fábrica. Sin embargo, los negocios de la compañía continuaban de viento en popa con la firma de diversos contratos grandes, incluido contratos con el Ejército de los Estados Unidos.



Los Teamsters iniciaron la labor de atacar las prácticas de Morgan Packing, diseminando información a consumidores, organizando boicots, y atacando a la compañía en cada oportunidad a través de la revista Teamster. La Segunda Guerra Mundial inyectó poder adicional a la campaña, al hacerse llamados directos a las esposas y madres de los “valientes soldados a quienes se les obligó comer alimentos podridos”. Se mantuvo la presión durante los años de la guerra, hasta que por fin se realizaron cambios significativos en la compañía, lo cual a la vez produjo un efecto positivo para la industria en conjunto.

Se Asesta un Golpe Fuerte

El Local 542 de San Diego Incorpora a 160 Nuevos Miembros de Planta Empacadora de Carne

Los trabajadores de Brawley Beef en el Imperial Valley al este de San Diego votaron en septiembre del año pasado, por un margen de más de 2-1, por afiliarse al Local 542 de los Teamsters y al Local 135 de los Trabajadores Alimentarios y Comerciales Unidos (United Food and Commercial Workers—UFCW).

La campaña conjunta de organización obrera realizada por los Teamsters y la UFCW logró conseguir representación para una fuerza de trabajo predominantemente hispana que sufría en forma crónica de sueldos bajos y malos tratos.

“Estos trabajadores defendieron sus derechos, y como resultado han vigorizado toda la comunidad de obreros aquí en San Diego”, dijo Phil Saal, Secretario-Tesorero del Local 542. “Norm Bell (el Presidente del Local 135 de la UFCW) fue un aliado excelente en la campaña, demostrando que, cuando trabajamos juntos, logramos resultados más efectivos”.

Se proyecta que la fuerza de trabajo en Brawley Beef, consistente en 700 trabajadores, aumentará a aproximadamente 1,000 trabajadores en el futuro.