

# **ESPECIAL**

## **El Nuevo Contrato de la Industria del Acero en los Estados Unidos**

- **Texto Completo del Informe Oficial**
- **Explicación y Comentarios**

***La Lucha por los Trabajadores Indocumentados***

# Qué Significa para Todos los Trabajadores

Por Andy Rose

El contrato de la industria básica del acero, que se aprobó el 9 de abril en Washington, abarca directamente a unos 340 000 miembros del United Steelworkers of America (USWA—Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Estados Unidos). Ha motivado protestas y discusiones en todo el sindicato.

Los puntos que plantea este contrato también afectan a todos los trabajadores de este país.

En primer lugar, el contrato de la industria básica del acero sienta el modelo para casi todos los contratos que abarcan a los 1 millón 400 mil miembros del USWA. En todos los puntos de importancia, los próximos contratos de las fábricas de latas, de aluminio, cobre y piezas de metal quedarán *por debajo* del contrato de la industria básica del acero. Muchas otras industrias y sindicatos siguen también el modelo del contrato del acero.

Pero la importancia de lo que está sucediendo en la industria del acero va más allá de esto.

En la industria metalúrgica, se ha planteado un poderoso reto a la política propatronal y de inactividad de los funcionarios sindicales. Un cuarto de millón de trabajadores metalúrgicos votaron el 8 de febrero a favor de Ed Sadlowski para presidente del USWA. Sadlowski se enfrentó al presidente saliente, I.W. Abel, y a su sucesor designado, Lloyd McBride.

Sadlowski y los otros candidatos de su lista "Steelworkers Fight Back" (Trabajadores del Acero Resistir) hicieron una campaña por la democracia sindical y por defender combativamente los intereses de los trabajadores contra los patrones.

En su campaña plantearon la abolición del Experimental Negotiating Agreement (ENA—Acuerdo Experimental de Negociación), en el cual el sindicato renuncia a su derecho a realizar una huelga metalúrgica nacional.

También plantearon que se usara el poder del sindicato para defender los derechos y apoyar las luchas de los trabajadores negros, chicanos, puertorriqueños y a las mujeres trabajadoras —que son a los que más duro golpea la actual crisis económica y social.

La maquinaria de Abel y McBride respondió a estas proposiciones calificando a Trabajadores del Acero Resistir de "rojos", "personas a quienes les gusta hacer huelgas por el gusto de hacerlas" y de "intrusos".

Abel insistió en que su alianza con las compañías —*contra las huelgas, contra las*

importaciones, *contra cualquier desafío al status quo capitalista*— era lo que más convenía a los metalúrgicos. El contrato de 1977, negociado por Abel bajo el pacto de no hacer huelgas, es una prueba de esta perspectiva.

Los dirigentes de Trabajadores del Acero Resistir dijeron que el contrato es "una desgracia para el sindicato" y "otra indicación de las tremendas injusticias del ENA". Usted puede decidir por usted mismo a partir del resumen elaborado por el sindicato y que reproducimos en las siguientes páginas.

Los miembros del USWA que trabajan en la industria básica del acero no tienen derecho a votar sobre su contrato. Solamente votan unos cuantos cientos de funcionarios sindicales.

Hoy, se niega a los miembros incluso el derecho elemental de *conocer los términos* de su contrato. Este no ha sido distribuido ampliamente entre los miembros del sindicato. No ha sido publicado en *Steel Labor*, el periódico del sindicato.

La mayoría de los trabajadores del acero conocen sólo lo que leen en la prensa. O lo que averiguan cuando presentan una queja y algún capataz de la compañía o algún funcionario sindical les dice: "Qué pena, pero esto no está en el contrato".

*No se vota para nada* sobre el verdadero contrato —un documento de cientos de páginas. Ni siquiera votan sobre esto los presidentes de los sindicatos locales que componen la Basic Steel Industry Conference (Conferencia de la Industria Básica del Acero). A ellos sólo se les da el resumen que reproducimos en las siguientes páginas.

El resumen está lleno de términos legales y técnicos que la persona común y corriente no puede entender. El verdadero contrato es aún peor. Fue escrito por abogados de las empresas para abogados de las empresas, y no por trabajadores ni para trabajadores.

El ENA priva a los trabajadores del derecho a ejercer su fuerza colectiva por medio de una huelga nacional. ¡Y este compromiso de no hacer huelgas nunca fue puesto a votación entre los miembros!

En realidad, una *mayoría* de los trabajadores de la industria básica del acero que votaron en las elecciones del 8 de febrero apoyó a Sadlowski —repudiando a Abel y al ENA. Sin embargo, el contrato de 1977 aprueba y prorroga el ENA, con lo cual mete a los metalúrgicos en una camisa de fuerza para las negociaciones de 1980.

¿Por qué se pisotean de esta manera los derechos democráticos?

## Por Qué Este Número Especial

El nuevo contrato de 1977 para la industria básica del acero afecta el ingreso, la seguridad de empleo, la seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo de cientos de miles de trabajadores. Sin embargo, los trabajadores metalúrgicos han sido privados del derecho de votar sobre el contrato. De hecho, la mayoría ha sido privada incluso del derecho de conocer los *términos* del contrato.

Este no ha sido impreso en el periódico del sindicato. No se ha distribuido adecuadamente en los lugares de trabajo. Cuando los trabajadores logran conseguir una copia del contrato, se encuentran con que está escrito en una jerga de abogados destinada a oscurecer, no a clarificar, lo que significa.

El Comité Nacional del Socialist Workers Party (Partido Socialista de los Trabajadores) se reunió en Nueva York una semana después de que se firmó el contrato. A diferencia de las empresas y

los burócratas sindicales, el SWP considera que todo trabajador metalúrgico tiene derecho a saber toda la verdad sobre este pacto.

El SWP decidió hacer todo lo que pudiera por hacer llegar el contrato a los trabajadores, por participar en las discusiones y por presentar el punto de vista socialista.

Este número especial de *Perspectiva Mundial* contiene el resumen oficial del contrato presentado por el sindicato (el contrato mismo no se puede conseguir), así como explicaciones y análisis de su significado.

Hacemos esto con la intención de propiciar una discusión lo más amplia posible. Serán bienvenidas las respuestas, observaciones y comentarios de todos los trabajadores sobre el contrato y los puntos que plantea. Nuestra dirección es: *Perspectiva Mundial*, P.O. Box 314, Village Station, New York, N.Y., 10014.

Abel dice que permitir que los trabajadores metalúrgicos voten sobre los contratos desorganizaría el proceso de negociación y debilitaría al sindicato.

Todo lo contrario. El ejercicio pleno de la democracia sindical *fortalecería* al sindicato.

Abel quiere hacernos creer que los trabajadores metalúrgicos tienen una voz a través de sus "representantes" a los congresos del USWA y en el Wage Policy Committee (Comité de Política Salarial) del sindicato. Veamos si es cierto.

Junto con otras demandas, el Comité de Política Salarial de diciembre de 1976 pidió lo siguiente:

- Mejorar las cláusulas de compensación por el alza en el costo de la vida y un sustancial aumento de salarios.
- Una semana de trabajo más corta sin merma en el salario.
- Que se protegieran las pensiones por medio de ajustes de acuerdo al alza en el costo de la vida.
- Eliminación del trabajo extra obligatorio.
- Eliminación de todas las restricciones en los beneficios de incapacidad por embarazo.
- Derecho a dejar un trabajo que sea inseguro sin merma en el salario.
- Derecho a cambiar de trabajos que representen un riesgo a largo plazo para la salud (como los hornos de coque) sin merma en el salario.
- Que se considere inocente a un trabajador mientras no se pruebe su culpabilidad en casos de procedimientos disciplinarios.

*Ninguna de estas demandas aparece en el contrato. No hay ninguna prueba de que siquiera hayan sido planteadas seriamente por los negociadores del sindicato.*

Los burócratas sindicales ignoran las demandas expresadas en los congresos del USWA o en otros organismos "representativos" —para no hablar de las necesidades, intereses y deseos de los trabajadores metalúrgicos de base. Ellos negocian según les parece conveniente, sin entregar cuentas a los miembros. *Esto es una burla de la democracia.*

Abel declaró que lo que coronaría su carrera sería negociar un contrato que diera a los metalúrgicos "un trabajo de por vida con un ingreso decente y respetable de por vida".

El contrato no provee nada de esto. Los beneficios adicionales (y como se puede ver en el resumen hay muchos menos de lo que parece) se dan sólo a los trabajadores con *veinte años o más de trabajo* —que además son los que tienen menos probabilidades de ser despedidos.

Al mismo tiempo, se erosionan aún más los derechos de los trabajadores jóvenes quitando todos los beneficios de seguro para los trabajadores que estén a prueba —aunque paguen cuotas sindicales.

Este esquema no es sólo un fraude; es un peligro mortal. Divide a los miembros del

## ¿Qué Es 'Perspectiva Mundial'?

*Perspectiva Mundial* es una revista de análisis político de las principales noticias de actualidad en el mundo, que aparece cada dos semanas. A través de *Perspectiva Mundial* usted puede obtener noticias, informaciones y documentos que de otra manera no conseguiría en español, incluso traducciones o reimpresiones de escritos de León Trotsky.

En este número especial de *Perspectiva Mundial* la mayor parte del material ha sido tomado del semanario socialista norteamericano *The Militant*, pues era de vital importancia poner al alcance de todos los trabajadores, especialmente metalúrgicos, el resumen del contrato al que llegaron las grandes compañías del acero y el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Estados Unidos.

Generalmente, sin embargo, el material de *Perspectiva Mundial* incluye más noticias internacionales, muchas de las cuales son tomadas de la revista semanal en inglés *Intercontinental Press*. *Perspectiva Mundial* dispone de una red internacional de corresponsales y colaboradores, además de material escrito en más de veinticinco idiomas. Los artículos, análisis y documen-

tos que publicamos son de interés para todos los que participan en la lucha de los trabajadores contra la explotación.

Utilice el cupón que aparece en esta revista para suscribirse desde ahora y no perderse ningún número. Escribanos para pedir información o para ordenar cantidades específicas de *Perspectiva Mundial*. También nos agradecería conocer sus comentarios sobre nuestra publicación.

El material que publicamos en este número sobre el contrato en el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos apareció en inglés en el número del 29 de abril de *The Militant*.

Hemos publicado por separado todo el material relacionado con el contrato del sindicato metalúrgico tanto en inglés como en español. Usted puede ayudarnos a dar a conocer lo que realmente significa este contrato ordenando copias extra para distribuir las donde vive o trabaja.

El precio es de 3 centavos por copia, o 2 centavos por copia para pedidos de 1000 o más. Pídalas a *Perspectiva Mundial*, P.O. Box 314, Village Station, New York, N.Y., 10014. Especifique si las quiere en inglés o en español. □

### En este número

Cierre de la edición: 18 de abril de 1977

EUA	170	Qué Significa el Contrato de la Industria del Acero—por Andy Rose
	173	La Lucha por los Trabajadores Indocumentados —por Miguel Pendás
	174	Informe Oficial de McBride
	188	¿Qué Tal Es Ser Trabajadora Metalúrgica?—por Marc Shaver
	190	El FBI y los Últimos Días de Malcolm X —por Baxter Smith y John Hawkins
ESPAÑA	189	Los Vascos Luchan por la Amnistía —por Marcos Urrutia
MEXICO	192	Violencia entre Burócratas Sindicales —por Francisco Ramírez
DIBUJOS	189	Juan Carlos; 191, Malcolm X —por Copain

**Perspectiva Mundial**, P.O. Box 314, Village Station, New York, N.Y. 10014  
Editor: Mirta Vidal

Se publica en Nueva York un lunes sí y otro no. *Perspectiva Mundial* se especializa en análisis políticos e interpretación de acontecimientos de interés especial para los movimientos obrero, socialista, de liberación nacional, chicano, puertorriqueño, negro y de liberación de la mujer.

Los artículos firmados representan el punto de vista de los autores, que no tiene que coincidir necesariamente con el de *Perspectiva Mundial*.

**Para suscribirse:** Por un año envíe \$10.00 a *Perspectiva Mundial*, P.O. Box 314, Village Station, New York, N.Y. 10014. Escriba para solicitar información sobre correo aéreo y de primera clase.

Hay tarifas especiales para los suscriptores de los países coloniales y semicoloniales.

Por favor, si cambia de dirección avísenos con cinco semanas de anticipación y, de ser posible, envíenos una de las etiquetas con su dirección actual de alguno de los sobres en que le hemos enviado *Perspectiva Mundial*.

Copyright © 1977 by *Perspectiva Mundial*.

sindicato, creando una minoría privilegiada a costa de la mayoría. Esto mina la solidaridad, debilita al sindicato ante los patrones y merma las perspectivas de obtener algunas mejoras para todos.

El verdadero camino para que los trabajadores metalúrgicos y todos los trabajadores obtengan seguridad de empleo es claro. Es la lucha por una semana de trabajo más corta sin merma en el salario, que fue una demanda popular de la campaña de Trabajadores del Acero Resisten.

La maquinaria considera a los trabajadores jóvenes simplemente como una fuente de ingresos y como una amenaza a su poder. La solución de Abel y McBride a este "problema" se encuentra en el último párrafo del resumen del contrato: un "Programa de Orientación" para adocinar a los nuevos empleados con la propaganda de la compañía . . . ¡pagado por el sindicato!

El contrato de 1977 fué entregado casi exactamente tres años después que el decreto de consentimiento de la industria básica del acero. Ese es un acuerdo entre nueve compañías metalúrgicas, el sindicato y el gobierno.

Se suponía que el decreto de consentimiento estableciera la antigüedad a nivel de toda la planta y terminara con las discriminaciones por raza o sexo en la contratación. Pero las compañías siguen encontrando maneras de confinar a los negros, chicanos, puertorriqueños y a las mujeres a los trabajos más bajos y peor pagados.

Cuando ocurren despidos temporales, los trabajadores de las minorías y las mujeres siguen siendo los primeros en irse y los últimos en regresar, porque el sistema de antigüedad no compensa la discriminación anterior.

La dirección de Abel y McBride no ha hecho nada por utilizar el poder del sindicato para superar la discriminación. En lugar de eso, dedica sus energías a pelear en los tribunales contra las demandas presentadas por los trabajadores negros y las trabajadoras que tratan de mejorar los términos del decreto de consentimiento.

Trabajadores del Acero Resisten planteó en su campaña que se diera plena representación en el sindicato a las mujeres y a los trabajadores de las minorías, y que el sindicato emprendiera acciones para eliminar todas las prácticas discriminatorias dentro de la industria.

Trabajadores del Acero Resisten estaba a favor de poner en práctica y mejorar el decreto de consentimiento.

Pedia que se aumentara el poder de los comités sindicales locales de derechos civiles, que actualmente no pueden ni siquiera presentar quejas.

Los candidatos de Trabajadores del Acero Resisten no tenían todas las respuestas para acabar con la discriminación. Pero estaban fundamentalmente del lado

## Dónde Encontrar a Fight Back

Trabajadores del Acero Resisten (Steelworkers Fight Back) se ha planteado construir un movimiento de los trabajadores de base por la democracia sindical en la industria del acero. ¡Se necesita su ayuda! Contacte la oficina nacional de Fight Back en 9271 South Chicago Avenue, Chicago, Illinois 60617. Teléfono (312) 721-0441.

Trabajadores del Acero Resisten ha anunciado que pronto publicará el primer número de su periódico internacional, *Voice of Steelworkers Fight Back*. Para obtener el dinero necesario para imprimir el primer número, Trabajadores del Acero Resisten pide a sus simpatizantes que envíen diez dólares por una suscripción anual. Haga los cheques a nombre de Steelworkers Fight Back y envíelos a la dirección indicada arriba.

de las luchas de los trabajadores de las minorías y las mujeres, no *contra* ellos, como Abel y McBride.

El contrato de 1977 no ofrece nada a las víctimas de la discriminación en la industria del acero. Sencillamente incorpora las disposiciones del decreto de consentimiento. Los trabajadores de las minorías y las mujeres siguen siendo miembros de segunda categoría en el sindicato.

Conforme se fue haciendo claro que las compañías estaban tomando una actitud intransigente en las negociaciones de 1977, empezó a surgir la verdadera naturaleza del ENA.

Los funcionarios sindicales dijeron informalmente que iban a transferir los puntos clave a las negociaciones locales, donde los sindicatos locales conservan el derecho de huelga. Esta fue una admisión vergonzosa de que el verdadero poder del sindicato contra los patrones está en el derecho de huelga.

Miles de conflictos locales quedaron sin resolverse cuando se negoció el contrato nacional. "Algunas de estas malditas compañías están cooperando muy poco y quizá deberíamos haberles hecho huelga la última vez", dijo el director de relaciones públicas del USWA en el Medio Oeste.

Los funcionarios sindicales están presentando su amenaza de realizar huelgas locales como un signo de su combatividad y habilidad como negociadores. Pero lo cierto es que las compañías forzarán al sindicato a iniciar la huelga en plantas seleccionadas a *discreción de las compañías*, que entonces podrán desviar los pedidos y la producción a las plantas que no estén en huelga.

Renunciar al derecho de parar la industria nacionalmente y esperar luego alinear a las testarudas compañías por medio de

huelgas locales, es una estrategia muy peligrosa para los metalúrgicos.

Abel admitió una vez más lo traicionero que es el proceso de arbitraje del ENA después de que los presidentes locales votaron rechazar el contrato en su reunión del 9 de abril en Washington.

Al arengar a los presidentes para que cambiaran su voto, Abel declaró: "Yo no tendré que padecer las agonías del arbitraje porque mi periodo de servicios a ustedes ya va a terminar". Advirtió que "empezamos con muy poco" en el arbitraje y que se puede perder todo lo que se ha ganado hasta ahora. Esta amenaza consiguió cambiar la votación.

*Pero si el arbitraje es una "agonía" en la que el sindicato lleva todas las de perder, ¿por qué Abel encerró a los metalúrgicos en un acuerdo de negociación basado en el arbitraje?*

El ENA y todo el curso que sigue Abel se basan en la idea falsa de que lo que es bueno para las compañías es bueno para los trabajadores.

La base sindical siempre ha pagado el precio de esta política de colaboración de clases. Pero en los años anteriores generalmente mejoraba el nivel de vida, y a pocos trabajadores les importaba qué hicieran los jefes sindicales. Era más fácil ignorar al sindicato y tratar de mejorar la vida individualmente.

Pero esos años han terminado. La ofensiva de los patrones —

- contra los salarios,
- contra las condiciones de trabajo,
- contra la seguridad,
- contra los derechos de los negros, los chicanos, los puertorriqueños y las mujeres,
- contra los trabajadores indocumentados,
- contra los mismos sindicatos,
- está obligando a los trabajadores a luchar.

Pero para poder hacerlo, los trabajadores tienen que *recuperar* los sindicatos de manos de una burocracia parasitaria y privilegiada y hacerlos funcionar democráticamente en su propio interés de clase.

Este era el grito de lucha de Trabajadores del Acero Resisten, que ahora se ha planteado construir un movimiento de masas, de los trabajadores de base, en la industria metalúrgica.

La campaña de Sadlowski marcó los puntos clave para construir este movimiento:

- Democracia sindical —el derecho de los miembros a conocer los hechos, discutir los puntos, votar sobre todas las decisiones que los afecten, y a *actuar*.

- Defensa sin cuartel de los intereses de clase de los trabajadores contra los de los patrones.

Las discusiones y el descontento suscitados por el contrato de 1977 para la industria básica del acero demuestra que el potencial para construir tal movimiento — que pueda transformar no sólo el sindicato metalúrgico, sino todo el movimiento obrero— nunca había sido tan grande. □

## Los Chicanos y las Elecciones en el Sindicato Metalúrgico

Por Miguel Pendás

DENVER—Los sindicatos pueden ser una fuerza poderosa para todo tipo de cambio progresivo. Pueden apoyar a los chicanos no sólo en el trabajo sino también en la comunidad: en la lucha por la educación bilingüe y bicultural, por programas de contratación y educación preferencial, contra la brutalidad policiaca y contra los abusos de la *migra*.

El movimiento obrero tiene el poder para ganar estas luchas. Y los chicanos tienen derecho de esperar este apoyo. Pero primero hay que transformar al movimiento obrero para ponerlo en el camino correcto. Actualmente, la burocracia sindical coopera con los patrones para mantener la discriminación racial.

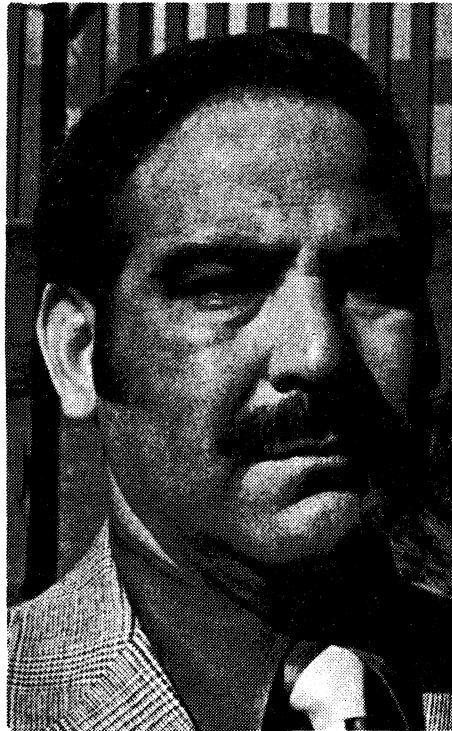
Por esta razón, la campaña de Ed Sadlowski para presidente del United Steelworkers of America (Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Estados Unidos) fue de especial interés para los chicanos.

En muchas fábricas, minas y fundiciones cuyos trabajadores pertenecen al USWA —especialmente en el Suroeste— los chicanos son una parte importante de la fuerza de trabajo. Y los chicanos, los negros y las mujeres son los que más duro reciben los golpes de los despidos masivos que se han realizado en la industria metalúrgica. Son los salarios de los más oprimidos los que más sufren a causa de la inflación.

Sadlowski y los demás miembros de la planilla de Steelworkers Fight Back (Trabajadores del Acero Resisten), decían que los sindicatos deben ser controlados por los trabajadores y responder a sus necesidades; realizaron una campaña por el derecho a votar sobre los contratos y por eliminar el compromiso de no realizar huelgas que firmó el presidente del sindicato, I.W. Abel, con las compañías del acero.

El movimiento de Trabajadores del Acero Resisten tiene como objetivo revivir las tradiciones de lucha en los sindicatos. Señala que para que los sindicatos representen realmente los intereses de sus miembros, tienen que preocuparse por algo más que simplemente los salarios y las condiciones de trabajo. Deben abordar toda la gama de temas sociales y políticos que afectan a los trabajadores.

Esto es especialmente cierto para los chicanos, los negros y las mujeres. La explotación de los chicanos como trabajadores es inseparable de su opresión como ciudadanos de segunda clase. Una de las razones por las cuales el United Farm Workers (Sindicato de Trabajadores Agrí-



Ruth Robinett/The Militant

'Nash' Rodríguez

colas) ha tenido éxito en organizar a los *campesinos* en donde otros habían fracasado es que reconoce que tiene que luchar contra todas las formas de racismo en los campos.

Como indicación de que Trabajadores del Acero Resisten habla en serio cuando se dirige a los oprimidos, la planilla incluía a Ignacio "Nash" Rodríguez, un chicano, y a Oliver Montgomery, un negro. Si Trabajadores del Acero Resisten hubiera ganado, ellos hubieran sido los primeros funcionarios internacionales no blancos en toda la historia del sindicato.

Sadlowski ha denunciado el mito racista —impulsado por los patrones y los burócratas sindicales— de que los trabajadores mexicanos, los llamados "extranjeros ilegales", tienen la culpa del desempleo. El dice correctamente que los patrones "abren de par en par las puertas de este país a los humildes y los pobres cuando necesitan construir sus ferrocarriles, drenar los pantanos y operar sus altos hornos, y los echan cuando no les pueden dar trabajos".

"Yo no creo que debamos tener una cerca alrededor de todo este país", dice Sadlowski. "Debemos considerarnos ciudadanos del mundo".

Sadlowski dice que ha tomado del UFW algunas de sus ideas sobre cómo debe ser el movimiento obrero. "Tenemos que desarrollar una causa muy fuerte en este país", dijo. "Chávez es un buen ejemplo de eso. Es una causa. A pesar de los obstáculos y retrocesos, él ha tenido éxito".

Los chicanos tenían mucho en juego en las elecciones del sindicato metalúrgico. Una victoria de Trabajadores del Acero Resisten hubiera ayudado a abrir a todo el movimiento obrero a la lucha de la raza. Pero no era solamente un problema de votación. La participación es la clave. □

### ¡Suscríbete ya!

Perspectiva Mundial  
P.O. Box 314  
Village Station  
New York, N.Y. 10014

Nombre \_\_\_\_\_  
Dirección \_\_\_\_\_  
Ciudad \_\_\_\_\_  
Estado o provincia \_\_\_\_\_  
País \_\_\_\_\_

- ☐ Incluyo \$10 para una suscripción de un año.
- ☐ Incluyo \$5 para una suscripción de seis meses.
- ☐ Envíenme gratis un número muestra de **Perspectiva Mundial**.
- ☐ Envíenme información sobre las tarifas primera clase y correo aéreo.

# Informe Oficial de McBride

## Texto Completo

## Qué Significa

### TRABAJADORES DEL ACERO DE ESTADOS UNIDOS, AFL-CIO RESUMEN DEL CONTRATO DE 1977 EN LA INDUSTRIA DEL ACERO

9 de Abril de 1977

#### Aspectos Económicos

##### Salarios Fechas [a hacerse efectivos]

###### Primer Año

( 20¢	1 de mayo de 1977
40¢ (	
( 20¢	1 de agosto de 1977

###### Segundo Año

( 10¢	1 de febrero de 1978
20¢ (	
( 10¢	1 de agosto de 1978

###### Tercer Año

( 10¢	1 de febrero de 1979
20¢ (	
( 10¢	1 de agosto de 1979

##### Incrementos

.4¢	1 de mayo de 1977
.3¢	1 de agosto de 1978
.3¢	1 de agosto de 1979

Este reajuste salarial representa sólo un poco más del 3% mínimo anual garantizado bajo el Acuerdo de Negociación Experimental (ENA).

El aumento en los incrementos mantiene la diferenciación salarial entre las clasificaciones de empleo, la que tiende a ser reducida por los aumentos generales y los reajustes en el costo de la vida.

NOTA: **TODOS** LOS AUMENTOS GENERALES DE SALARIO Y AUMENTOS EN LOS INCREMENTOS ESTAN INCLUIDOS EN EL CALCULO DE LA TASA DE INCENTIVOS PARA LOS TRABAJADORES QUE ESTAN EN PLANES DE TRABAJO CON INCENTIVOS.

#### Disposiciones sobre el Costo de la Vida

*Primera Adición* [Early Roll-In]. A hacerse efectiva el 1 de mayo de 1977, el ajuste de 14¢ por aumento en el costo de la vida que será pagado a partir del 1 de febrero de 1977 será incluido en la Escala de Tasas de Salario Promedio por Hora para trabajos sin planes de incentivos y adicional por hora para trabajos con planes de incentivos. (La cantidad de ajuste por incremento en el costo de la vida adicionada en la escala de tasas salariales desde el 1 de agosto de 1974 permanecerá en \$1.19.)

*Segunda Adición* [Second Roll-In]. A hacerse efectiva el 1 de agosto de 1978, el ajuste debido al aumento en el costo de la vida pagadero en esa fecha será incluido en la Escala de Tasas de Salario Promedio por Hora para trabajos sin planes de incentivos y los adicionales por hora para trabajos con planes de incentivos.

*Tercera Adición* [Third Roll-In]. A hacerse efectiva el 1 de agosto de 1979, el ajuste por aumento en el costo de la vida

A pesar de las promesas de la Declaración sobre Política Salarial del USWA de 1977, no existe ninguna mejora en la fórmula de compensación por el alza del costo de la vida. Sin tal reajuste en la fórmula, los aumentos de precios superarán cada vez más a la compensación por el alza en el costo de la vida.

pagadero en esa fecha será incluido en la Escala de Tasas de Salario Promedio por Hora para trabajos sin planes de incentivos y en los adicionales por hora para los trabajos con planes de incentivos.

### **Bonos ENA**

Todo empleado que esté trabajando desde antes del 1 de agosto de 1977 recibirá un bono de \$150.00 al final del siguiente periodo de pago y calculado después del 30 de septiembre de 1977.

### **Días Libres**

Habrá un día libre adicional pagado a hacerse efectivo en el tercer año del acuerdo que será dominado como "24 de octubre, Día de las Naciones Unidas".

## **Empleo y Programa de Seguridad en el Ingreso**

La Conferencia de la Industria del Acero establece como una de sus metas el establecimiento de seguridad en el empleo y en el nivel de ingreso garantizadas para los empleados de carrera en la industria del acero. Al adoptar el Programa de Seguridad en el Empleo y en el Ingreso descrito en estas páginas, hemos dado un importante paso hacia el logro de esa meta. Nuestro acuerdo toma como base planes ya existentes, aumentando los niveles de financiamiento y los máximos de los SUB [Beneficios Suplementarios de Desempleo] por ejemplo, pero también introduce innovaciones tales como la nueva Regulación de pensiones 65 para empleados con más de 20 años de servicio. Finalmente, el programa hace más que establecer las bases necesarias; crea el Contingente Especial cuya misión no solamente será el poner en operación ciertos beneficios contenidos en el nuevo programa, sino también determinar cuál será la mejor manera de dar los pasos siguientes hacia el objetivo final de un trabajo de tiempo completo con salario completo para cada trabajador del acero de carrera.

La tabla adjunta compara los beneficios actuales con los que establece el nuevo programa y demuestra gráficamente el inmenso salto en la seguridad en el empleo e ingreso que hemos hecho en este Acuerdo de Contrato.

### **Comparación de Beneficios bajo el Programa de Seguridad en Empleo e Ingreso con los Actuales Beneficios**

#### **Beneficios Actuales**

1. *Beneficio de Semana Reducida.* Ahora se calcula en base al nivel de la tasa de salario promedio por hora, y el beneficio puede ser reducido o eliminado si el Fondo SUB desciende de ciertos niveles.

#### **2. Plan de Protección de Ingresos**

a. Ahora el beneficio es igual al 85% de la tasa base del periodo (ingresos totales *en el año anterior*, excluyendo diferencias por cambio de turno o ingresos adicionales por trabajo extra o dominical).

b. El beneficio no se paga si el Fondo de los SUB está por debajo del nivel de 70%.

3. *Enfermedad y Accidente.* La duración del beneficio ahora no puede exceder las 52 semanas.

4. *Beneficios Semanales de los SUB.* La duración del beneficio no puede exceder las 52 semanas y el beneficio puede ser reducido o eliminado si el Fondo SUB desciende debajo de ciertos niveles.

5. *Qué Abarca el Seguro.* La cobertura del seguro continúa hasta por 52 semanas.

**Esto representa menos de 2.5¢ por hora mientras esté vigente el contrato colectivo. ¿Vale la pena el resto del contrato?**

**La Declaración sobre Política Salarial de 1977 no dice nada sobre limitar la garantía sobre el nivel de ingresos y de la seguridad de empleo a los "empleados de carrera". Al contrario, en una conferencia de prensa realizada el 14 de febrero, I.W. Abel dijo que la meta del sindicato sería conseguir "un programa de seguridad de por vida, que garantice un nivel de vida aceptable a *todos nuestros miembros durante toda su vida*" (las cursivas son nuestras). Los beneficios del contrato colectivo son aplicables solamente a los trabajadores con veinte o más años de servicio continuo. Esta actitud enfrenta a una pequeña capa de trabajadores con mucha antigüedad contra la inmensa mayoría de los miembros del sindicato. Produce divisiones y mina la solidaridad sindical.**

**Sólo una pequeña minoría de trabajadores pueden tener derecho a Beneficios de Semanas Cortas o al Earnings Protection Plan (Plan de Protección de Ingresos).**

**Nuevo Programa**  
(20 o más años de servicio)

1. *Beneficio de Semana Reducida.* El beneficio será calculado en base a la *Tasa de Beneficio Semanal* que incluye los incentivos de ingresos que lo hace substancialmente más alto que el ASHWR [tasa promedio anual de salario por hora]. El beneficio será garantizado de tal manera que no puede ser reducido o eliminado por una reducción en el Fondo de los SUB.

2. *Plan de Protección de Ingresos.*

(a) El beneficio será aumentado al 90% de la tasa base. Más aún la base misma probablemente sea mayor porque los ingresos de dos años (el pasado o el antepasado) pueden servir como la base.

(b) El beneficio se convertirá en una *obligación* de la Compañía y no será pagado con dinero proveniente del Fondo de los SUB y no dependerá de la posición financiera de dicho fondo.

3. *Enfermedad y Accidente.* La duración del Beneficio se extenderá hasta por un periodo adicional de 52 semanas para empleados incapacitados pero no incapacitados permanentemente. (Los aumentos en el nivel de beneficios se reflejan también en el Anexo A del Acuerdo de Contrato).

4. *Beneficios Semanales de los SUB.* La duración del beneficio será extendida hasta por 52 semanas adicionales de beneficio dado que el empleado no tiene ofertas de trabajo apropiadas en su planta o empleo adecuado por largos periodos de tiempo en plantas de la compañía que estén localizadas en otros lugares. Todas las 104 semanas de beneficios están *garantizadas*, en tanto que éstos no pueden ser reducidos o eliminados debido a una reducción en el Fondo SUB. Un empleado afectado por un paro de la planta deja de obtener los beneficios de los SUB por el período extra de tiempo si es elegible para una pensión reducida inmediata durante las segundas 52 semanas de los SUB.

5. *Qué Abarca el Seguro.* La cobertura del seguro será continuada por una duración total del período extra de beneficios de los SUB o extendida a los beneficios de enfermedad y accidente.

6. *Nuevos Beneficios de Pensiones.* La regulación especial de la pensión 65 (edad más años de servicio igual a 65) para los empleados con 20 o más años de servicio que son afectados por un cierre de planta, largo periodo de despido temporal o incapacidad y la compañía no provee empleo adecuado permanente. Además, el empleado recibirá \$300 de suplemento hasta que sea elegible para la Seguridad Social o para obtener un empleo permanente adecuado. Si pierde tal empleo, se reanudará el pago del suplemento de \$300.

**Si la compañía le ofrece un trabajo "adecuado" en cualquier lugar del país, y usted no acepta el traslado, pierde todos los derechos a extender su SUB. ¿Quién decide lo que es "adecuado"?**

**Otra vez, usted pierde el beneficio si no acepta otro trabajo "adecuado". El bono de \$300 dura sólo hasta que usted tenga derecho a la Seguridad Social. Después de esto, usted se encontrará dependiendo de nuevo en la inadecuada pensión normal.**

**Programa de Seguridad en el Empleo y en el Ingreso.**  
**Efectivo a Partir del 1 de enero de 1978**

**Empleados con 20 o más años de servicio hasta el ultimo día laborado:**

1. *Beneficios de Semana Reducida*

- a. Beneficios calculados en base a la tasa de Beneficio Semanal
- b. Beneficios garantizados\*

2. *Plan de Protección de Ingresos*

- a. Ingresos por hora protegidos al nivel de 90%.
- b. El Periodo base puede ser retenido por dos años.
- c. Los beneficios son una obligación de la compañía y no dependen del fondo de los SUB.

3. *Beneficios por Enfermedad y Accidente*

- a. Hasta 52 semanas adicionales de beneficios para el empleado que esté incapacitado pero no permanentemente incapacitado y cuyo doctor certifique que podrá volver al trabajo.

b. Aumento de las tasas como se muestra en el Apéndice de Seguros.

c. Incluye empleados que estaban incapacitados antes del 1 de enero de 1978.

4. *Beneficios Semanales de los SUB*



a. Beneficios hasta por 52 semanas adicionales siempre y cuando no se ofrezca al empleado un trabajo apropiado en su planta o un empleo adecuado por un período largo en otros lugares.

b. Garantía de beneficios,\* incluidas las 52 primeras semanas de beneficios.

c. Aumento en la subvención por traslado como se indica en el apéndice de los SUB.

d. Durante las 52 semanas adicionales de los SUB, cubre a los empleados amparados por estos beneficios que sean afectados por un paro pero solamente hasta que sean elegibles para una pensión inmediata no reducida.

e. Incluye empleados que fueron despedidos temporalmente antes del 1 de enero de 1978.

#### 5. *Qué Abarca el Seguro*

a. Continúa abarcando todo lo que no sea S&A mientras se reciba la extensión de los SUB, continúa abarcando todo mientras se reciban los beneficios S&A por un período extra de tiempo.

b. Incluye empleados que fueron despedidos temporalmente o incapacitados antes del 1 de enero de 1978.

#### 6. *Pensiones*

a. Provee una regulación de pensión 65 (un mínimo de 20 años de servicio continuo hasta el último día laborado) para empleados afectados por paros de plantas y ruptura de servicios causados por despidos temporales masivos e incapacidad cuando la Compañía no provea empleo permanente adecuado. Los suplementos serán otorgados hasta que el empleado se vuelva elegible para la Seguridad Social, pero serán suspendidos en cualquier caso en que el empleado obtenga un empleo permanente adecuado.

#### 7. *Fuerza Especial*

a. A partir del 1 de mayo de 1977, se establecerá una Unidad Especial de Seguridad en el Empleo y en el Ingreso, según un acuerdo a ser negociado. Al Poner en práctica el Acuerdo de Contrato, la Fuerza Especial dará prioridad al establecimiento de lineamientos generales para el funcionamiento de las provisiones de beneficios extendidos del Plan de los SUB y para poner en práctica las disposiciones de la regla de 65 del Acuerdo de Pensiones.

### **Pensiones**

1. Para retiros después del 31 de julio de 1977 inclusive, aumento de \$1.50 a la fórmula mínima de pensión a hacerse efectiva el 1 de agosto de 1977 y por un adicional de \$1.00 a hacerse efectivo el 1 de agosto de 1979.

2. A hacerse efectivo el 1 de agosto de 1977, en lugar del párrafo 3.5, se crea una nueva disposición que provee a los empleados que se retiran después del 31 de julio de 1977 inclusive, y antes del 31 de julio de 1980, cuyas pensiones sean pagadas bajo la fórmula porcentual, un 5% adicional a la pensión. (Esta adición se aplicará a las opciones de las personas a quienes abarque la pensión y a los beneficios para las viudas calculados bajo la fórmula porcentual relacionadas a las muertes después del 31 de julio de 1977 inclusive de empleados activos, o de pensionados que se retiren después del 31 de julio de 1977 inclusive en cuanto a pensiones pagadas bajo la fórmula porcentual.)

3. A hacerse efectivo el 1 de enero de 1978, el suplemento de \$230 a la pensión por Incapacidad Permanente y el Retiro 70/80 serán aumentados a \$300. (Este suplemento se pagará también bajo la regulación de pensión 65.)

4. A hacerse efectivo el 1 de agosto de 1978, los beneficios

\*Los Beneficios serán pagados con fondos del Fondo de Fideicomiso de los SUB pero no serán reducidos o eliminados a causa de la posición financiera del Plan. Si la Compañía adelanta dinero al Plan de Fideicomiso para cubrir el costo de estos beneficios, ese dinero servirá para reducir obligaciones futuras de la Compañía bajo el Plan. Los adelantos se recuperarán de las contribuciones mensuales al Plan solamente cuando la posición financiera del Plan sea 70% superior a ese porcentaje y solamente en la medida en que la devolución no ocasione que la Posición Financiera descienda debajo del 70%.

**La garantía de SUB es aplicable sólo a aquellos trabajadores (con veinte o más años de servicio) que tienen menos posibilidades de necesitarla.**

**A pesar de las intenciones expresadas en la Declaración sobre Política Salarial de 1977, no existe ninguna cláusula para proteger las pensiones con compensaciones por el alza del costo de la vida. Para la inmensa mayoría de los miembros retirados recientemente, las pensiones aumentarán sólo de \$370 a \$415 mensuales. Esto no es suficiente para vivir, y representará cada vez menos con respecto a la inflación. Los que se hayan retirado antes se encuentran en una situación aún peor.**

**Esta provisión plantea el peligro de que el fondo del SUB sea reducido hasta el punto en que no pueda pagar beneficios a los trabajadores de menos antigüedad —a quienes se despide más fácilmente y necesitan más del SUB.**

mínimos mensuales para las viudas suministrados por el Párrafo 4.2 serán aumentados en \$7.50.

5. A hacerse efectivo el 1 de agosto de 1978, provee un aumento de \$15.00 en la pensión mensual para pensionados (aparte de los pensionados con derechos inalienables diferidos) que se retiren antes del 31 de julio de 1974 y un aumento de \$7.50 en los beneficios mensuales de individuos que reciban beneficios para viudas debido a su relación con pensionados (aparte de los pensionados con derechos inalienables diferidos) que se retiren antes del 31 de julio de 1977, o que se mueran antes del 31 de julio de 1977, sujetos a las condiciones aplicables a incrementos similares otorgados en 1972.

6. A hacerse efectivo el 1 de agosto de 1977, hacer efectivas las opciones normales de las personas a quienes abarque la pensión cuando se retire el empleado, en lugar de a la edad de 65 años.

7. A hacerse efectiva el 1 de agosto de 1977, la provisión de limitación de la pensión se ajustará como sigue:

a. El monto de la pensión calculado según el Párrafo 3.3(b) no estará sujeto al ajuste del Párrafo 3.3(c) hasta que el participante sea elegible para los Beneficios de Seguridad Social o llegue a la edad de 62 años, cualquiera de estos dos casos que ocurra primero.

b. Incrementos de los mínimos contenidos en el Párrafo 3.3(c)(2) a un monto igual a \$10 por cada año de los primeros 15 años de servicio continuo, \$11 para cada año de servicio continuo entre los 15 y 30 años, y \$12 por cada año de servicio continuo después de 30 años.

c. Un participante que durante alguno o ambos de los dos últimos años antes de su retiro no trabajó por uno o más meses de calendario completos debido a incapacidad compensable tendrá, para los propósitos del 3.3(c)(6), como sus ingresos semanales promedio los del último día laborado, ajustados por aumentos generales de salarios.

8. El monto de deducción para pensión pública relacionado a la Railroad Retirement Act [Ley de Retiro de los Ferrocarriles] prevista bajo el Párrafo 3.7 (b) debe ser revisado por un monto igual al 50% del monto de la pensión pública determinada según el Nivel II del Railroad Retirement Act, si la fecha original de empleo inicial del empleado es anterior a 1975.

9. Deducciones límites para otra pensión por un monto atribuible al empleo por la Compañía.

## **SUB**

A hacerse efectivo el 1 de agosto de 1977

1. Efectiva para las semanas de beneficios que terminen después del 1 de agosto de 1977 inclusive, aumenta el beneficio máximo bajo el Plan de los SUB para cualquier semana por la cual un empleado reciba beneficios de desempleo del estado de \$100.00 a \$125.00, más \$1.50 por cada dependiente hasta un máximo de cuatro, y para todas las otras semanas de \$135.00 a \$170.00 más \$1.50 por cada dependiente hasta un máximo de cuatro.

2. El financiamiento máximo debe ser aumentado de 15¢ a 18¢ por hora contribuida.

3. *Aumento de 10.5¢ a 13.5¢* al multiplicador usado en el párrafo 5(a) de la lista de regulaciones financieras de los SUB con respecto a las horas contribuidas por empleados que no sean asalariados.

4. Provee Beneficios Semanales hasta por cuatro semanas de despido temporal debido a una huelga del carbón o a escasez de combustible o energía o a controles de contaminación gubernamentales. No cuenta las horas de trabajo perdidas debido a una huelga de la industria del carbón, escasez de combustible o energía, o controles de contaminación gubernamentales dentro de la garantía de 32 horas en las Sección 4.3 del Plan.

5. Incorpora dentro del Plan de los SUB el memorándum de acuerdo de los beneficios del Trade Adjustment Act [Ley de Regulación del Trabajo Especializado].

6. Los beneficios EPP son una obligación de la Compañía y no dependen del Fondo de los SUB.

7. Reemplaza la subvención por relocalización del lugar de

**Las cláusulas sobre las pensiones no dan incentivos para que los trabajadores se retiren más temprano, y así se creen nuevos empleos. Los trabajadores retirados que pertenezcan al sindicato seguirán teniendo el problema de recibir pensiones totalmente inadecuadas, además de que no se aumentarán las oportunidades de empleo para nuevos miembros que surgirían como resultados de estos retiros.**

trabajo establecida en el M.P. 13.64 del USS Basic Labor Agreement [Acuerdo Laboral Básico] por lo siguiente:

Millas entre los sitios de las plantas	Subvenciones para	
	Empleados solteros	Empleados casados
50 - 99	\$200	\$600
100 - 299	250	650
300 - 499	300	750
500 - 999	350	950
1000 - 1999	450	1200
2000 o más	550	1450

- Para los propósitos del cálculo de los Beneficios Semanales y los Beneficios de Semana Reducida en el Estado de Nueva York, las Compañías cambiarán la duración de la semana de pago para que coincida con la duración de la semana de pago de los beneficios estatales de compensación por desempleo.
- Las horas que la Compañía pagó a un empleado por un día libre no trabajado no se tomarán en cuenta dentro de la garantía de 32 horas en la Sección 4.3 del Plan.

### Seguros

- A hacerse efectiva el 1 de agosto de 1977, excepto que se indique otra cosa.
- A partir del 1 de agosto de 1979, incremento en el seguro de vida activa por \$2000 para cada empleado e incremento en el seguro de vida en retiro por un monto constante y fijo de \$3000 en cada clasificación. Para empleados que se retiren después del 1 de agosto de 1979 inclusive, se reduce el seguro de vida activa al de vida en retiro (\$3000) a la edad de 62 años.
  - Incremento en la lista de beneficios por Enfermedad y Accidente de \$39 a \$52 de acuerdo al Apéndice A.
  - A partir del 1 de agosto de 1979, revisión de los servicios médicos y de hospital, y de los beneficios médicos importantes de acuerdo con el Apéndice B.
  - Provee que los empleados que entraron a trabajar después del 1 de agosto de 1977 (y sus dependientes) tendrán seguro de vida, S&A, hospital, servicios de doctor, atención oftalmológica y los más importantes beneficios médicos después de completar 520 horas de trabajo.
  - A partir del 1 de agosto de 1979, extensión del programa de servicios médicos y de hospital para los pensionados elegibles y para las viudas no elegibles para *Medicare*, a pensionados elegibles y a viudas que son elegibles para *Medicare* (con la reducción de lo que se pague por *Medicare*).
  - A partir del 1 de agosto de 1979, provee programas de servicios oftalmológicos de acuerdo con el Apéndice C.
  - Formaliza la Fuerza Especial de Limitación de Costos que existe en los Programas de Salud.
  - A partir del 1 de agosto de 1979, elimina los beneficios de vacaciones para un empleado que muera antes del 1 de enero del año en que le tocan vacaciones.
  - Crea una lista de regulaciones para clarificar las intenciones y procedimientos con respecto al requerimiento de la notificación de 21 días por enfermedad y accidente.

Agregado A  
8 de abril de 1977

### Enfermedades y Accidentes

Cambiar de la siguiente manera la lista de beneficios por Enfermedad y Accidente para las incapacidades en el Programa de Beneficios de Seguros [PIB] a partir de la fecha efectiva indicada:

Clasificación del Seguro	Efec. 1 de agosto de 1977	Efec. 1 de agosto de 1978	Efec. 1 de agosto de 1979
1	131	142	153
2	142	154	165
3	152	164	176
4	162	175	188

Esta cláusula es realmente dañina. Elimina todos los seguros y beneficios médicos a los trabajadores que están en periodos de prueba. Significa que los nuevos trabajadores, aun cuando pagan cuotas al sindicato, no tendrán estos beneficios por un cuarto de año. Representa una pérdida de beneficios comparado con el contrato anterior.

Esta cláusula elimina los pagos por vacaciones acumuladas a la viuda en caso de muerte de un trabajador. Representa una pérdida pequeña pero cruel de beneficios en comparación con el contrato anterior.

5	173	187	200
6	183	198	211

**Agregado B**  
8 de abril de 1977

### **Servicios Médicos, de Hospital y Beneficios Médicos Mayores**

- a. Cambiar 48 horas por 72 horas en las Secciones 3.9 y 4.20 (Servicios de Emergencia).
- b. Cambiar las especificaciones de los Life Saving Services (Servicios Salvavidas) en las Secciones 3.10 y 4.21 por las especificaciones del Emergency Medical Care [Servicio Médico de Emergencia] por la Blue Cross-Blue Shield. (Se quita la cláusula que dice que la decisión de la Compañía de seguros es la final).
- c. Aumentar el máximo de \$200 en el Párrafo 4.15 a \$300 (Rayos-X para diagnóstico).
- d. Cubrir los exámenes de laboratorio para diagnóstico de pacientes externos según el Párrafo 4.17, sujeto a un máximo de \$300 de acuerdo al Párrafo 4.18 (antes \$200), excepto para pruebas Papanicolau, que serán cubiertas por los beneficios de gastos médicos mayores.
- e. Aumentar el máximo de \$150 en el Párrafo 4.6 a \$200 (operaciones relacionadas o recurrentes de pacientes externos).
- f. Eliminar el requisito de un segundo médico para terapia radioactiva. (Párrafo 4.12).
- g. Aumentar el máximo de seguro médico mayor a \$30 000 anualmente y a \$50 000 de por vida, y eliminar las provisiones de reinstalación del Párrafo 5.3.
- h. Cubrir quimioterapia independientemente del tipo de instalación médica en que se realice.

**Agregado C**  
8 de abril de 1977

### **Programa Uniforme de Cuidados Oftalmológicos Bajo el Programa de Beneficios de Seguros**

Efectivo a partir del 1 de agosto de 1979, añadir al Programa de Beneficios de Seguros un Programa de Servicios Oftalmológicos uniforme que provea beneficios de servicios oftalmológicos sin costo de aseguramiento para los trabajadores, de acuerdo a la siguiente lista:

1. Beneficios	Con costo de hasta	Límites de frecuencia
Exámenes de la vistas	\$20	Una vez cada 24 meses
Cristales (Máximo 2)		Una vez cada 24 meses
-normales	\$10	
-bifocales	\$15	
-trifocales	\$20	
-lenticulares	\$25	
-de contacto	\$15	
Marcos	\$14	Una vez cada 24 meses

2. Los cristales no serán incluidos a menos que la nueva receta difiera de la última más reciente en un cambio de 20 grados o .50 dioptrías esféricas o cilíndricas y los cristales deberán mejorar la agudeza visual en cuando menos una línea de la tabla de prueba visual.

3. Las excepciones incluyen:

- a. anteojos para el sol (que no sean de la coloración #1 o #2);
- b. cargos extra por cristales fotosensitivos o contra los reflejos;
- c. drogas o medicinas (que no sean las usadas en los exámenes de la vista), tratamiento médico o quirúrgico de los ojos;
- d. procedimientos especiales, como ortóptica, entrenamiento de la vista, ayudas para vista inferior a la normal, lentes aniseikónicos y tonografía;
- e. servicios o abastecimientos experimentales;
- f. restitución de lentes y/o marcos perdidos o rotos, a menos que la restitución pueda entrar dentro de los límites de frecuencia y de receta;

g. servicios o abastecimientos que no hayan sido recetados como necesarios por un médico con licencia, un optometrista o un oftalmólogo;

h. servicios o abastecimientos a los cuales tenga derecho el asegurado bajo cualquier otra cláusula del Programa de Beneficios de Seguros o bajo un programa de seguridad de anteojos de la fábrica;

i. cualquier servicio que esté cubierto por las leyes de compensación al trabajador o por leyes de responsabilidad del patrón, o servicios que según la ley sean obligación del patrón en su totalidad o parcialmente;

j. servicios o abastecimientos que obtenga usted o personas dependientes de usted por parte de cualquier agencia gubernamental sin costo gracias a las leyes o regulaciones establecidas por cualquier organismo federal, estatal, municipal o cualquier otro organismo gubernamental;

k. pagos por servicios o abastecimientos no cobrados por los que legalmente usted estaría obligado a pagar, o por los cuales no se puede cobrar si no hay protección para cuidado de la vista.

4. Las Compañías y el Sindicato consultarán sobre la selección de las compañías de seguros para la vista y un sistema de proveedores participantes, pero la decisión final se reserva a las Compañías.

5. La protección para los empleados activos y las personas que dependan de ellos y tengan derechos, empezará una vez que se hayan cumplido 520 horas de trabajo efectivo.

6. La protección bajo este programa terminará según lo especifican las Secciones 8.11 y hasta la 8.19 del U.S. Steel PIB de fecha 1 de agosto de 1975.

## **S&VP**

Efectivo a partir del 31 de diciembre de 1978, el "Plan de Ahorro y Vacaciones 1974" [S&VP] (versión revisada) se renovará cambiando "1974" en todos los lugares donde aparece por "1979" y cambiando todas las demás fechas de la misma manera, añadiendo cinco (5) años, y haciendo todos los cambios apropiados de cuidados del hogar.

## **Continuación del Acuerdo Experimental de Negociación**

Los términos del actual Experimental Negotiating Agreement [ENA—Acuerdo Experimental de Negociación] se volverán a adoptar para usarlos en las negociaciones de 1980. Esto significa que se ha renovado el mínimo garantizado de un aumento de 3% en el salario promedio por hora en cada uno de los tres años, aunque las partes han establecido que por acuerdo mutuo podrían aplicar el 3% de aumento garantizado a otros puntos de salarios o beneficios. Además, las diversas garantías del ENA, tales como los bonos de \$150 y la garantía de una protección permanente sobre el costo de la vida, siguen vigentes.

## **Contracting Out [Contratos Exteriores]**

Se creará una Comisión Conjunta de la Industria del Acero y el Sindicato sobre Contratos Exteriores, que consistirá de tres representantes tanto del Sindicato como de las Compañías y de un presidente imparcial —una persona que esté "profundamente familiarizada con las operaciones de la industria y con los Basic Labor Agreements [Acuerdos Laborales Básicos]".

Esta Comisión realizará una investigación profunda de los hechos que involucren contratos exteriores, mandar a hacer trabajo fuera de la planta, e informarán a los jefes de los equipos de negociación no después del 1 de septiembre de 1979. En la agenda de la Comisión está incluido el derecho a investigar quejas, presentadas por el Presidente de cualquier Sindicato Local, que se refieran a "asuntos especiales de contratos exteriores". La Comisión deberá informar por escrito sobre los hechos que encuentre y las recomendaciones que considere.

Se ha elaborado una garantía de protección especial para proteger a nuestros *empleados especializados* contra pérdidas salariales que se deban a contratos exteriores. La protección

**Ed Sadlowski, al participar en las elecciones oponiéndose al Acuerdo de Negociación Experimental, recibió una mayoría clara de votos en los locales del sindicato que agrupa a los trabajadores de la producción de acero. Readoptar el ENA viola la posición expresada democráticamente por los miembros del sindicato.**

**Esta opción de cambiar el 3% garantizado "a otros puntos de salarios o beneficios" abre la puerta para que este dinero no sea usado en beneficio general de todos los miembros sino, por el contrario, en forma desigual en beneficio de una categoría selecta de trabajadores metalúrgicos.**

**A pesar de la posición expresada en la Declaración sobre Política Salarial de 1977—"no se mandará a hacer trabajo fuera de ninguna fábrica de nuestra jurisdicción sin tener la aprobación previa del sindicato"— el contrato no pone ninguna restricción para mandar a hacer trabajos fuera de la planta. La compañía sólo tiene que informar previamente al sindicato.**

entrará en vigor del 1 de agosto de 1977 hasta que termine la investigación de la Comisión. Los puntos sobresalientes de esta garantía son los siguientes.

Durante cualquier semana en que los empleados especializados de los contratistas estén realizando su trabajo especializado en la planta en algo que no sea una construcción nueva o una reconstrucción de importancia, nuestros miembros empleados en una operación de producción de acero y que estén realizando un trabajo especializado de esa naturaleza, tendrán garantizadas 40 horas de paga por semana de acuerdo a su Tasa de Salarios Promedio por Hora. Esta garantía se aplica a los miembros especializados que estén sin trabajo o en una semana corta. El número de miembros que pueden recibir la garantía de 40 horas está limitado solamente por el número total de empleados especializados del contratista que estén trabajando en la planta.

Como condición para recibir este beneficio, se le podrá pedir al empleado que trabaje en su oficio, pero fuera de su unidad regular. De igual manera, mientras dure el estudio, se renunciará a cualquier solicitud local de que la empresa retome el trabajo que en ese momento estén haciendo los contratistas, puesto que nuestros miembros están protegidos contra los efectos adversos por la paga semanal de 40 horas, que está garantizada.

Las partes, además, han establecido que un arbitrador tendrá albedrío total para sentar un remedio adecuado donde quiera que se determine que una compañía no ha cumplido con notificar al Sindicato, de acuerdo a lo establecido en el contrato, de que mandó a hacer trabajo fuera de la planta, privando así al Sindicato de una oportunidad razonable para discutir alternativas al trabajo exterior. El remedio puede incluir remuneraciones a los quejosos que hubieran realizado el trabajo.

Con relación a asuntos importantes de trabajos de mantenimiento o reparación que se realicen fuera de la planta a equipo perteneciente a la Compañía, la primera vez la Compañía tiene que notificar previamente al Sindicato. Esta notificación no se aplica para las compras que realice la Compañía de bienes, material y equipo.

#### **Tasa de Compensación para Empleados Incapacitados**

Cualquier empleado que, después del 1 de enero de 1978, sea retirado del trabajo a causa de una incapacidad que sea atribuible en todo o en parte a su trabajo con la Compañía, podrá solicitar recibir la tasa de beneficios de compensación modelada de acuerdo a la tasa de beneficios de compensación del Consent Decree [Decreto de Consentimiento] I, con las adaptaciones que sean apropiadas. El personal médico de la Compañía será responsable de determinar inicialmente quiénes pueden solicitar la tasa de beneficios de compensación por incapacidad, pero se establecerá, con fondos del Comité de Proyectos de Investigación, un mecanismo para conseguir una segunda opinión médica independiente en los casos donde haya disputas. La tasa de beneficios de compensación por incapacidad se ajustarán ahí donde sea necesario para evitar duplicar los pagos bajo la compensación del trabajador y otros arreglos de remuneración suplementarios.

#### **Penas for Cambios de Horarios**

Por primera vez se ha acordado que, donde quiera que la Compañía cambie ilegalmente un horario que ya se ha dado a conocer, está obligada a pagar una multa de cuatro veces la tasa de salario promedio por hora a cualquier empleado que se pueda identificar y que haya sido perjudicado por el cambio de horario.

#### **Cambios Varios en el Contrato**

##### **A. Procedimientos de Quejas y Arbitraje**

###### **1. ARBITRAJE EXPEDITO.**

Las partes han estado de acuerdo en extender el Memorandum of Understanding on Experimental Arbitration Procedure [Memorandum de Arbitraje Comprensivo Experimental] por medio de incorporarlo al cuerpo de los contratos colectivos.

###### **2. ARBITRAJE EXPEDITO DE CASOS DISCIPLINARIOS.**

**La maniobra escondida aquí es la de invalidar todos los acuerdos locales que obligan a los patrones a retomar el trabajo dado a contratistas. Una débil "garantía de 40 horas", limitada al número de trabajadores especializados contratistas en la planta no es ningún sustituto. Esto representa una pérdida en derechos de contrato en comparación con prácticas anteriores.**

**Esta cláusula no tiene ningún significado práctico porque no clarifica lo que constituye un cambio ilegal en un horario dado a conocer.**

Las Compañías han aceptado hacer cambios en los contratos colectivos que acelerarán la resolución de casos disciplinarios. Con dos excepciones, las quejas referentes a reprimendas por escrito o suspensiones de cinco días o menos serán procesadas por medio del procedimiento de arbitraje expedito, independientemente de que los representantes locales de la Compañía acepten o no. Sin embargo, las quejas que involucren la actividad concertada o quejas múltiples que emanen del mismo acontecimiento seguirán siendo procesadas por medio del procedimiento normal de arbitraje.

Si bien las quejas referentes a suspensiones de más de cinco días y a despidos tienen que ser procesadas por medio del procedimiento normal de arbitraje (a menos que las partes acepten el arbitraje expedito sobre ellas), esas quejas deben ser, sin embargo, decididas por el Arbitrador dentro de un límite de sesenta días, a menos que el Arbitrador determine que las circunstancias requieren otra cosa.

### 3. COMITE ESPECIAL DE REVISION DE QUEJAS

Las partes han acordado establecer en cada una de las 10 Compañías un Comité Especial de Revisión, que estará formado por un representante de la oficina general tanto de la Compañía como del Sindicato Internacional con el objeto de vigilar el procedimiento de queja y arbitraje en cada planta. El Comité realizará revisiones mensuales para ver si los casos que se presentaron para el arbitraje normal pueden ser referidos al Arbitraje Expedito. Además, cuando menos trimestralmente y en cualquier momento en que se acumule el trabajo u ocurran retrasos, el Comité examinará los expedientes del procedimiento de queja y arbitraje en cada planta. Los miembros del Comité han recibido poder para referir quejas específicas al Arbitraje Expedito cuando se acumule el trabajo, y para tomar medidas que hayan sido acordadas mutuamente para aumentar la efectividad general de los procedimientos de queja y arbitraje.

### B. Seguridad y Salud

Las partes locales están autorizadas ahora a arreglar mutuamente procedimientos para el arbitraje inmediato sobre quejas de salud y seguridad en situaciones de emergencia.

El Co-presidente Sindical del Comité Conjunto sobre Seguridad y Salud, o quien él designe, tendrá ahora acceso a la planta a cualquier hora razonable.

Además de tener la obligación de notificar al Sindicato lo más pronto posible sobre accidentes fatales o que produzcan incapacidad, o sobre la posibilidad de tales accidentes, la Compañía debe ahora permitir que el Co-presidente Sindical o un miembro designado del Sindicato que pertenezca al Comité de Seguridad y Salud visite rápidamente la escena de esos accidentes.

El problema de drogadicción se manejará de la misma manera que el alcoholismo, y tanto la drogadicción como el alcoholismo son reconocidos por el contrato como condiciones curables.

### C. Vacaciones

#### Vacaciones de Fin de Año

La semana en la que caiga el Día de Año Nuevo se podrá tomar como una semana de vacaciones durante el año anterior al Día de Año Nuevo o durante el año en que caiga el Día de Año Nuevo, excepto cuando el Día de Año Nuevo caiga en domingo.

Si la Compañía tiene planeado no trabajar durante la semana en que cae el Día de Navidad, cualquier empleado que haya sido suspendido a causa de eso puede tomar, durante la semana en que la fábrica no trabaje, una de las semanas de vacaciones a que tendría derecho en el próximo año.

#### Itinerario de Vacaciones

Cuando un empleado cambia de una unidad de antigüedad a otra después del 1 de enero de cualquier año, deberá tomar sus vacaciones de acuerdo al itinerario que establecía su antigua unidad de antigüedad. Un itinerario de vacaciones normal que ha sido establecido previamente en la nueva categoría de antigüedad del empleado, no puede *cambiar simplemente* porque el empleado entre a la nueva unidad de antigüedad. Un empleado que

**¿Qué pasó con la posición adoptada en la Declaración sobre Política Salarial de 1977 en la que se considera a todos los miembros inocentes y no sujetos a acciones disciplinarias mientras no se pruebe su culpabilidad?**

**El requisito de que la quejas sean resueltas en 60 días es decapitado al darle al arbitrador el derecho de decidir cuándo "las circunstancias requieren otra cosa".**

**Las quejas no se acumulan debido a que no haya suficientes comités. Las quejas se acumulan debido a que las compañías no tienen ningún respeto por el poder del sindicato. Sin el derecho a huelgas locales por violaciones, no hay ninguna esperanza de obligar a que las quejas sean atendidas rápida e imparcialmente.**

**El derecho a "arbitraje inmediato" no eliminará las condiciones de inseguridad y la falta de salubridad en el sitio de trabajo. Sólo el derecho a cerrar los trabajos peligrosos *sin reprimenda contra los trabajadores* lo hará.**

**¿Quién decide cuáles son las "horas razonables"?**

pertenece a una unidad cuyo itinerario de vacaciones ya ha sido elaborado no va a ver perturbado ese itinerario de vacaciones porque haya entrado un nuevo empleado.

#### **D. Pruebas**

Cuando la manera en que una Compañía utilice una prueba sea cuestionada de acuerdo al procedimiento de quejas, esa Compañía tendrá que proveer una copia de la prueba en discusión y de todo el material relevante al Sindicato Internacional para que lo use apropiadamente en el procesamiento de quejas en el procedimiento de quejas y en las audiencias de arbitraje.

#### **E. Boletín Organizador**

Las Compañías han aceptado que no se opondrán activamente a los intentos del Sindicato por organizar a los empleados de producción y mantenimiento en cualquier planta de producción básica de acero que construyan a partir de ahora.

#### **F. Antigüedad**

Los cambios fundamentales en las provisiones de antigüedad reflejan los principios y provisiones del Decreto de Consentimiento que son incorporados como cambios permanentes en las provisiones de antigüedad de los contratos colectivos. Estos principios incluyen lo siguiente, aunque no se limitan sólo a eso:

1. considerar todo el servicio prestado en cualquier departamento de la planta para medir el servicio continuo para determinar la antigüedad, excepto cuando un Acuerdo local de antigüedad provea medidas para tiempo de servicio a más largo plazo que el servicio de la planta;

2. se requiere que todo acuerdo de antigüedad local sea consistente con el Decreto de Consentimiento I y que todos estos acuerdos locales se mantengan vigentes;

3. el procedimiento detallado para dar a conocer y para llenar las vacantes permanentes, ya sea a nivel departamental o a nivel de planta, y para notificar a todos los empleados afectados sobre quiénes han tenido éxito en su solicitud;

4. se requiere que todo futuro acuerdo local de antigüedad incluya las estructuras adecuadas de avance y retroceso y sea consistente con las provisiones del Decreto de Consentimiento;

5. el procedimiento para llenar vacantes permanentes a través de transferencias internas considerando la antigüedad dentro de la planta como la menor medida de servicio a tenerse en cuenta;

6. licitaciones al nivel de planta para las oportunidades de entrenamiento para trabajos especializados y en los trabajos en línea progresiva dirigidos a obtener un trabajo especializado;

7. provisiones para transferirse más fácilmente de un trabajo especializado a otro;

8. todos los *Pool Jobs* en línea progresiva deben ser considerados como un trabajo único al llenar las vacantes permanentes para ellos.

Siempre que resulte un conflicto entre las secciones sobre *Antigüedad del Contrato Colectivo* y el Decreto de Consentimiento I, mientras esté vigente prevalecerá el Decreto de Consentimiento.

#### **G. Antigüedad de los Empleados Despedidos en una Planta y Reintegrados en Otra**

Las partes han acordado revisar inmediatamente el problema de las relaciones de antigüedad que se crea cuando los empleados son despedidos de una fábrica en conexión con un cierre y reintegrados en otra en orden inverso. Si esta revisión de la antigüedad lleva a una resolución que sea equitativa y posible de implementar administrativamente, sus términos serán incorporados a los nuevos acuerdos.

#### **H. Estabilidad Salarial**

Una Letter of Agreement [Acuerdo] provee protección en el caso de que se impongan controles salariales obligatorios.

### **Salarios—Apéndice A**

Seguir con la Tasa de Salario Promedio por Hora para los

**La antigüedad al nivel de planta ya existe formalmente. En la práctica, las compañías imponen todo tipo de reglas que imposibilitan que los trabajadores de las minorías y las mujeres se transfieran a mejores puestos. El contrato no hace nada para corregir esto.**

**Bajo este contrato los comités de derechos civiles del sindicato siguen sin tener poder. Al contrario de otros comités sindicales, éstos carecen incluso del derecho de presentar quejas.**

**No existen cláusulas en el contrato para reajustar las reglas de antigüedad en tal forma que se compense las pasadas discriminaciones por raza o por sexo.**



## **Empleos sin Incentivos**

<b>Categoría de Empleo</b>	<b>Efec. 1 de mayo de 1977<sup>1</sup></b>	<b>Efec. 1 de agosto de 1977</b>	<b>Efec. 1 de febrero de 1978</b>	<b>Efec. 1 de agosto de 1978<sup>2</sup></b>	<b>Efec. 1 de febrero de 1979</b>	<b>Efec. 1 de agosto de 1979<sup>3</sup></b>
1-2	6.015	6.215	6.315	6.415	6.515	6.615
3	6.122	6.326	6.426	6.529	6.629	6.732
4	6.229	6.437	6.537	6.643	6.743	6.849
5	6.336	6.548	6.648	6.757	6.857	6.966
6	6.443	6.659	6.759	6.871	6.971	7.083
7	6.550	6.770	6.870	6.985	7.085	7.200
8	6.657	6.881	6.981	7.099	7.199	7.317
9	6.764	6.992	7.092	7.213	7.313	7.434
10	6.871	7.103	7.203	7.327	7.427	7.551
11	6.978	7.214	7.314	7.441	7.541	7.668
12	7.085	7.325	7.425	7.555	7.655	7.785
13	7.192	7.436	7.536	7.669	7.769	7.902
14	7.299	7.547	7.647	7.783	7.883	8.019
15	7.406	7.658	7.758	7.897	7.997	8.136
16	7.513	7.769	7.869	8.011	8.111	8.253
17	7.620	7.880	7.980	8.125	8.225	8.370
18	7.727	7.991	8.091	8.239	8.339	8.487
19	7.834	8.102	8.202	8.353	8.453	8.604
20	7.941	8.213	8.313	8.467	8.567	8.721
21	8.048	8.324	8.424	8.581	8.681	8.838
22	8.155	8.435	8.535	8.695	8.795	8.955
23	8.262	8.546	8.646	8.809	8.909	9.072
24	8.369	8.657	8.757	8.923	9.023	9.189
25	8.476	8.768	8.868	9.037	9.137	9.306
26	8.583	8.879	8.979	9.151	9.251	9.423
27	8.690	8.990	9.090	9.265	9.365	9.540
28	8.797	9.101	9.201	9.379	9.479	9.657
29	8.904	9.212	9.312	9.493	9.593	9.774
30	9.011	9.323	9.423	9.607	9.707	9.891
31	9.118	9.434	9.534	9.721	9.821	10.008
32	9.225	9.545	9.645	9.835	9.935	10.125
33	9.332	9.656	9.756	9.949	10.049	10.242
34	9.439	9.767	9.867	10.063	10.163	10.359

1. Incluye 20¢ de incremento general y 14¢ de Reajuste del Costo de la Vida adicionales que entrarán en vigor el 1 de mayo de 1977.

2. Cada tasa de la Categoría de Empleo será incrementada con la adición del Reajuste del Costo de la Vida vigente el 1 de agosto de 1978.

3. Cada tasa de la Categoría de Empleo será incrementada con la adición del Reajuste del Costo de la Vida vigente el 1 de agosto de 1979.

trabajos sin incentivos, la Escala Salarial por Hora (Tasa de Incentivos) para los trabajos con incentivos, y el pago adicional por hora para los trabajos con incentivos, establecidos el 1 de mayo de 1977; establecer nuevas Tasas de Salario Promedio por Hora para trabajos sin incentivos y nuevas Tasas de Incentivos para trabajos con incentivos que serán efectivos el 1 de agosto de 1977, incluyendo incrementos uniformes de 20¢ por hora con un aumento al incrementar la categoría de empleo de 0.4¢; a partir del 1 de febrero de 1978 hacer vigentes los incrementos uniformes de 10¢ por hora; a partir del 1 de agosto de 1978 hacer vigentes los incrementos uniformes de 10¢ por hora con un aumento al incrementar la categoría de empleo de 0.3¢; a partir del 1 de febrero de 1979 hacer vigentes los incrementos uniformes de 10¢ por hora; y a partir del 1 de agosto de 1979 hacer vigentes los incrementos uniformes de 10¢ por hora con un aumento al incrementar la categoría de empleo de 0.3¢.

De acuerdo a lo anterior, la Tasa de Salario Promedio por Hora para trabajos sin incentivos, la Tasa Salarial por Hora (Tasa de Incentivos) para trabajos con incentivos y el Pago Adicional por Hora para trabajos con incentivos deben ser como sigue:

# Tasa de Salario Promedio por Hora (Tasa de Incentivos)

## Apéndice A

Categoría	efec. 1 de mayo de 1977*	efec. 1 de agosto de 1977	efec. 1 de febrero de 1978	efec. 1 de agosto de 1978	efec. 1 de febrero de 1979	efec. 1 de agosto de 1979
1-2	3.400	3.600	3.700	3.800	3.900	4.000
3	3.479	3.683	3.783	3.886	3.986	4.089
4	3.558	3.766	3.866	3.972	4.072	4.178
5	3.637	3.849	3.949	4.058	4.158	4.267
6	3.716	3.932	4.032	4.144	4.244	4.356
7	3.795	4.015	4.115	4.230	4.330	4.445
8	3.874	4.098	4.198	4.316	4.416	4.534
9	3.953	4.181	4.281	4.402	4.502	4.623
10	4.032	4.264	4.364	4.488	4.588	4.712
11	4.111	4.347	4.447	4.574	4.674	4.801
12	4.190	4.430	4.530	4.660	4.760	4.890
13	4.269	4.513	4.613	4.746	4.846	4.979
14	4.348	4.596	4.696	4.832	4.932	5.068
15	4.427	4.679	4.779	4.918	5.018	5.157
16	4.506	4.762	4.862	5.004	5.104	5.246
17	4.585	4.845	4.945	5.090	5.190	5.335
18	4.664	4.928	5.028	5.176	5.276	5.424
19	4.743	5.011	5.111	5.262	5.362	5.513
20	4.822	5.094	5.194	5.348	5.448	5.602
21	4.901	5.177	5.277	5.434	5.534	5.691
22	4.980	5.260	5.360	5.520	5.620	5.780
23	5.059	5.343	5.443	5.606	5.706	5.869
24	5.138	5.426	5.526	5.692	5.792	5.958
25	5.217	5.509	5.609	5.778	5.878	6.047
26	5.296	5.592	5.692	5.864	5.964	6.136
27	5.375	5.675	5.775	5.950	6.050	6.225
28	5.454	5.758	5.858	6.036	6.136	6.314
29	5.533	5.841	5.941	6.122	6.222	6.403
30	5.612	5.924	6.024	6.208	6.308	6.492
31	5.691	6.007	6.107	6.294	6.394	6.581
32	5.770	6.090	6.190	6.380	6.480	6.670
33	5.849	6.173	6.273	6.466	6.566	6.759
34	5.928	6.256	6.356	6.552	6.652	6.848

\*Incluye 20¢ de incremento general con un aumento al incrementar la categoría de empleo de 0.4¢ vigentes el 1 de mayo de 1977.

## Empleos con Incentivos

### Apéndice A

Categoría de Empleo	Pago Adicional por Hora Efec. 1 de mayo de 1977*	Categoría de Empleo	Pago Adicional por Hora Efec. 1 de mayo de 1977*	Categoría de Empleo	Pago Adicional por Hora Efec. 1 de mayo de 1977*
1-2	2.615	13	2.923	24	3.231
3	2.643	14	2.951	25	3.259
4	2.671	15	2.979	26	3.287
5	2.699	16	3.007	27	3.315
6	2.727	17	3.035	28	3.343
7	2.755	18	3.063	29	3.371
8	2.783	19	3.091	30	3.399
9	2.811	20	3.119	31	3.427
10	2.839	21	3.147	32	3.455
11	2.867	22	3.175	33	3.483
12	2.895	23	3.203	34	3.511

\*El Pago Adicional por Hora para cada Categoría de Empleo incluye 14¢ de Reajuste del Costo de la Vida añadidos a partir del 1 de mayo de 1977. El Pago Adicional por Hora para cada Categoría de Empleo será mejorado agregándole el Reajuste del Costo de la Vida a partir

del 1 de agosto de 1978. El Pago Adicional por Hora para cada Categoría de Empleo será mejorado agregándole el Reajuste del Costo de la Vida a partir del 1 de agosto de 1979.

## **Nivel Promedio Salario Bisemanal**

### **Apéndice A - 1**

Las escalas promedio bisemanales de tasas para las respectivas categorías de empleo será como sigue:

<b>Categoría de Empleo</b>	<b>Efec. 1 de mayo de 1977<sup>1</sup></b>	<b>Efec. 1 de agosto de 1977</b>	<b>Efec. 1 de febrero de 1978</b>	<b>Efec. 1 de agosto de 1978<sup>2</sup></b>	<b>Efec. 1 de febrero de 1979</b>	<b>Efec. 1 de agosto de 1979<sup>3</sup></b>
0-1	\$481.20	\$497.20	\$505.20	\$513.20	\$521.20	\$529.20
2	499.23	515.87	523.87	532.35	540.35	548.83
3	517.27	534.55	542.55	551.51	559.51	568.47
4	535.30	553.22	561.22	570.66	578.66	588.10
5	553.34	571.90	579.90	589.82	597.82	607.74
6	571.37	590.57	598.57	608.97	616.97	627.37
7	589.41	609.25	617.25	628.13	636.13	647.01
8	607.44	627.92	635.92	647.28	655.28	666.64
9	625.48	646.60	654.60	666.44	674.44	686.28
10	643.51	665.27	673.27	685.59	693.59	705.91
11	661.55	683.95	691.95	704.75	712.75	725.55
12	679.58	702.62	710.62	723.90	731.90	745.18
13	697.62	721.30	729.30	743.06	751.06	764.82
14	715.65	739.97	747.97	762.21	770.21	784.45
15	733.69	758.65	766.65	781.37	789.37	804.09
16	751.72	777.32	785.32	800.52	808.52	823.72

1. Incluye \$16.00 de aumento general y \$11.20 (14¢ por hora) de Reajuste en el Costo de la Vida, a partir del 1 de mayo de 1977.

2. Cada tasa de Categoría de Empleo será mejorada agregándole el Reajuste del Costo de la Vida, a partir del 1 de agosto de 1978.

3. Cada tasa de Categoría de Empleo será mejorada agregándole el Reajuste del Costo de la Vida, a partir del 1 de agosto de 1979.

### **Programa de Orientación**

Las partes establecerán un Programa de Orientación para los Empleados de la Industria del Acero-USWA, para familiarizar a los nuevos empleados con sus papeles en el USWA, en la Industria del Acero y su papel más amplio dentro de la economía mundial. El Sindicato contribuirá \$500 000 anualmente y las Compañías igualarán esta contribución anual. A los nuevos empleados se les familiarizará con el desarrollo y crecimiento del Sindicato, las industrias, la historia de las negociaciones entre ambas partes, el impacto adverso de la importación de acero extranjero y el papel de la productividad para avanzar los intereses de las partes y los empleados. □

**¡Se entregará medio millón de dólares anuales del sindicato a las compañías para que les laven el cerebro a los nuevos trabajadores acerca de las virtudes de la colaboración de clases, el proteccionismo y los aumentos en el ritmo de la producción!** □

### ¿Qué Tal Es Ser Trabajadora Metalúrgica?

Por Marc Shaver

[Marc Shaver es un trabajador de fundición y miembro del Local 2228 del Sindicato de Trabajadores del Acero en Houston.]

HOUSTON—Me reuní con Sara Jean Johnston en su apartamento en el East End de Houston, uno de los barrios obreros más viejos de esta ciudad altamente industrializada.

Johnston trabaja para la Hughes Tool Company. Es miembro activo del Local 1742 del Sindicato de Trabajadores del Acero.

Hughes Tool Company tiene una larga historia de discriminación contra los trabajadores de las minorías raciales y las mujeres.

Los negros estaban segregados en la planta hasta 1964. Hasta esa fecha no se contrataba a ningún chicano. No fue sino hasta el comienzo de los años setenta que se obligó a la compañía a contratar a las mujeres en las mismas condiciones que a los hombres. Johnston es una de las jóvenes mujeres que han entrado a trabajar en Hughes desde entonces.

Cuando me reuní con Johnston se estaba recuperando de una seria lesión en la espalda que había sufrido en el trabajo. Ella yacía en un sofá mientras hablábamos, y obviamente padecía dolores. Le pregunté qué tal era ser obrera metalúrgica en Hughes.

“Empieza desde el primer día, el día en que uno va a solicitar trabajo”, empezó Johnston. “Ellos te preguntan acerca de tus planes de matrimonio. Si eres casada, te preguntan qué piensa tu esposo de que trabajes. Te preguntan por qué quieres trabajar en Hughes.

“¿Por qué queremos trabajar en Hughes? Es uno de los trabajos mejor pagados que una mujer puede conseguir en Houston.

“Tengo que comprar comestibles. Tengo que pagar el alquiler. Algunas tenemos que mantener a nuestra familia.

“Pero siempre nos tratan como si fuéramos solamente un ingreso suplementario para un hombre en alguna parte.

“Luego tratan de asustarte. Te muestran películas de accidentes y heridas que ocurren en el trabajo. Pero todo esto es solamente el principio.

“Mira, ellos tienen lo que yo llamo una política de dejarte entrar por la puerta del frente sólo para sacarte por la de atrás. Han sido forzados a contratarnos, pero no les gusta y hacen todo lo posible para echarnos. Las órdenes judiciales son la puerta de enfrente de la planta, pero también hay una puerta trasera.

“Los supervisores son sexistas. Hacen constantes referencias a tu sexo y dejan claro que no piensan que tú tengas el derecho a trabajar ahí, al menos no en los trabajos mejor pagados.

“Se nos dan los trabajos más duros y sucios. Si decimos algo acerca de ello, sugieren que renunciemos. ‘Ven, las mujeres no pueden soportarlo’, dicen.

“Esta actitud proviene de la gerencia. Los trabajadores hombres, especialmente los jóvenes, generalmente nos apoyan. Han sido afectados por el movimiento de la mujer, por sus amigos, y nos apoyan cuando nosotras defendemos nuestros derechos.

“Cuando empecé en Hughes, trabajaba afuera en los patios de la planta con un grupo de hombres jóvenes. Ellos me alentaron a entrar al sindicato. Un compañero me dijo que el sindicato necesitaba más mujeres activas. Por supuesto, entré en el sindicato”.

Johnston participó en la campaña de la lista de “Trabajadores del Acero Resisten” en las recientes elecciones para los más altos puestos del sindicato. Le pregunté por qué lo hizo.

“Para mí”, respondió, “Ed Sadlowski y los otros de su lista estaban a favor de un sindicato en el que cada uno de sus miembros tenga voz y voto en cada decisión. Ellos defendían la igualdad de derechos en el sindicato.

“Necesitamos dirigentes que estén dispuestos a dirigir a todo el mundo en una lucha por sus derechos —a hombres y mujeres, negros, chicanos y blancos; a todo el mundo.”

Le pregunté a Johnston acerca de su accidente, que ocurrió poco después de las elecciones en el sindicato.

“Fue un ejemplo extremo de lo que pasa en la planta. Fue como un linchamiento público.

“Cuando fui a trabajar esa noche”, continuó Johnston, “mi supervisor me dijo que tenía un trabajo ‘especial’ para mí. El quería que trabajara arriba de una gran máquina soldadora, donde debía levantar una pieza de metal caliente con un par de tenazas y bajarla entre mis piernas para ponerla en posición para que pudiera ser soldada a la tubería.

“Habían cambiado toda la distribución del trabajo, de tal manera que yo tuviera que trabajar con las juntas y tuberías más grandes y pesadas que producen. Este es un trabajo que utilizan para echar gente de la planta cuando quieren librarse de ellos.

“Todos los supervisores de los talleres

cercanos habían dejado sus áreas y estaban observando alrededor de la máquina. Fue obviamente una trampa.

“Antes de que empezara, varios activistas sindicales vinieron y me previnieron de lo que pasaba. Me dijeron que trabajara lo más lentamente que pudiera y que, sin importar lo que pasara, no debía decir que no podía hacer el trabajo. Podían despedirme si decía eso.

“Estos compañeros también dijeron que se quedarían allí y observarían cualquier cosa que pasara. Sabían que cualquiera de ellos podría haber estado allí arriba.

“De todas maneras, empecé a trabajar muy lentamente con la esperanza de que me sacaran de este trabajo. Levanté dos de las piezas; pero cuando estaba bajando la tercera, ésta me jaló hacia abajo y adelante, hacia la máquina.

“Me di cuenta inmediatamente de que me había lastimado la espalda muy severamente. Pero los supervisores no se movieron para ayudarme. Me observaron mientras me arrastraba para bajarme de la máquina. Una ambulancia me sacó de la planta.

“Un momento antes de que me fuera, mi supervisor me dijo que si volvía sin ser ‘codificada’, que significa estar restringida a trabajos más ligeros y de menor paga, me pondría inmediatamente a hacer el mismo trabajo.

“Esto me pasó porque no tengo pelos en la lengua —una mujer y una activista sindical sin pelos en la lengua. Esa es la manera como la compañía trata a la gente que defiende sus derechos. La compañía ha logrado despedir a mucha gente o la ha forzado a renunciar gracias a este tipo de ataques.”

Le pregunté a Johnston qué clase de medidas se han tomado en respuesta a esto.

“Por supuesto, el medio más importante para luchar es el sindicato. Presentamos una queja y vamos a mantenernos firmes pase lo que pase. Lo que me pasó a mí y a otros compañeros es realmente un ataque contra el sindicato y cada miembro de éste.

“Pero no debemos detenernos ahí. Lo que les está pasando a las mujeres en lugares como Hughes afecta a todas las mujeres. Debemos establecer contactos con el movimiento de la mujer más amplio y combatir juntas. Por eso es que he estado en contacto con la National Organization for Women (NOW—Organización Nacional de Mujeres) para buscar su apoyo en esta lucha.

“Creo que la cosa más alentadora que ha resultado de mi accidente es la formación de un comité de mujeres en el Local 1742. El presidente de nuestro Local, W.R. Morris ha nombrado cuatro mujeres para establecer este comité. Yo soy una de ellas.

“Nuestro comité abordará los asuntos que afectan a las mujeres aquí mismo en el trabajo en la planta. Este sería uno de los mayores pasos adelante para las mujeres en Hughes Tool. □

### Los Vascos Luchan por la Amnistía

Por Marcos Urrutia

BILBAO—En la semana del 26 de febrero al 5 de marzo se desarrolló, en todo el País Vasco, una nueva campaña en demanda de amnistía total para los presos políticos y por el regreso de todos los exiliados. Según informaron el diario *El País*, de fecha 1 de marzo, y la revista *Punto y Hora de Euzkalerria*, "... más de 10000 personas protagonizaron el pasado fin de semana numerosos encierros pro amnistía en muchas iglesias y en edificios municipales de Vizcaya y Guipuzcoa... el domingo, a la salida de los encierros, se produjeron abundantes manifestaciones; en todas ellas, que llegarían a sumar unos 50000 mil manifestantes, se pronunciaron mítines y se leyeron los comunicados elaborados en las asambleas; todos ellos ampliaban el contenido del término amnistía y se centraban en el lema básico de la campaña: *'La amnistía no se negocia. La está conquistando el pueblo'*. . . (Las cursivas son de *Punto y Hora de Euzkalerria*).

Dos semanas más tarde, el segundo gobierno de la monarquía española sacaba un decreto, por el que, de nuevo, más presos políticos podrían ir abandonando las cárceles.

En efecto, el pueblo vasco tiene muchas razones para pensar que la amnistía no se negocia, y que es él quien la está conquistando. Agrupado en comisiones pro amnistía extendidas por todos los barrios y pueblos de Euzkadi, miles y miles de trabajadores, de jóvenes, de mujeres, han participado en el combate por la liberación de todos los presos políticos. Y ellos han comprobado perfectamente cómo el gobierno se ha visto obligado a ceder una y otra vez. Y cada concesión ha sido un nuevo estímulo para proseguir la movilización. Veámoslo más en concreto.

#### Las Campañas por la Amnistía

Con la llegada de Juan Carlos al trono —esto pasaba en noviembre de 1975— apareció un decreto que indultaba a los presos "de intencionalidad política". Pero la realidad era que muy pocos compañeros abandonaron las cárceles. Entonces, a partir de ese momento, comenzó el trabajo de organización de un potente movimiento pro amnistía. Las bases para ello estaban echadas: de un lado, existía una disposición muy favorable entre la clase trabajadora y la juventud para asumir ese objetivo y ponerlo en primera línea; de otro lado, la totalidad de los partidos obreros y de las organizaciones nacionalistas radicales estaban conformes en impulsarlo.



Juan Carlos

Pocos meses después comenzaron las campañas. En la primera semana de julio, dos millones de personas participaron, en todo el estado español, en luchas por la amnistía. La mayor movilización se produjo en Bilbao, el 8 de julio, donde cerca de 200 000 personas se manifestaron coreando consignas como "amnistía, libertad", "despedidos readmisión", "no más asesinatos", "sindicato obrero", "cuerpos represivos disolución" y otras. El 9 de julio, un día después, en la localidad vizcaína de Santurce, una mujer trabajadora, Normi Mentxaka, de 46 años, casada y con tres hijos, cayó muerta por los disparos efectuados contra una nueva manifestación pro amnistía. En la semana siguiente, el gobierno reunido en Madrid aprobaba un decreto autorizando la salida de presos políticos de las cárceles. No era exactamente la amnistía total. No era plenamente satisfactorio el decreto. Pero era una victoria parcial, era una buena conquista. Muchos jóvenes presos pudieron dejar de serlo y volver a sus casas. Muchos exiliados recuperaron sus pasaportes. Pero el pueblo no quedó conforme. Había que seguir. Aún quedaban 200 presos políticos en las cárceles.

Y la lucha siguió adelante. A lo largo del verano, en todas las fiestas de los pequeños pueblos, especialmente en los recitales de canción vasca y concentraciones similares, las consignas pro amnistía se corea-

ban una y otra vez. En el mes de septiembre, en el pueblo guipuzcoano de Fuenterrabía, la Guardia Civil, al disolver una manifestación pro amnistía ametrallándola, acribilló a balazos a Josu Zabala, trabajador militante de Comisiones Obreras. Se produjo entonces una fortísima respuesta, con varios días de huelgas y manifestaciones obreras en todo Euzkadi. Quince días después, el lunes 27 de septiembre, y siguiendo una convocatoria unitaria de todos los partidos de la izquierda y los nacionalistas radicales, se celebró una jornada de lucha pro amnistía. La prensa dio la cifra de 600 000 trabajadores en huelga en las cuatro provincias vascas. La jornada fue un gran éxito. Más adelante, en la convocatoria a nivel de todo el estado, que realizó la COS,\* para el 11 de noviembre, convocatoria hecha contra los planes económicos del gobierno, la consigna "Amnistía General" también fue incluida en la plataforma. Dos millones de obreros secundaron dicha convocatoria. Llegando diciembre, se inició otra campaña en Euzkadi en torno al lema "Gabonetarako denok etxera" (en idioma vasco: "para Navidad todos en casa"). La movilización fue amplísima, siendo imposible contar el enorme número de encerronas, manifestaciones y paros pro amnistía llevados a cabo en todo nuestro País Vasco. Y, finalmente, se celebró la semana de la que hablamos en un principio, en torno al lema: "La amnistía no se negocia. La está conquistando el pueblo". El resultado ya lo conocemos: de nuevo el gobierno tuvo que ceder. Ahora mismo, en estos días de finales de marzo, grandes recibimientos masivos se están realizando en todos los pueblos para dar la bienvenida a los jóvenes que salen de las cárceles.

En primer lugar, hay que decir que el combate por la liberación de todos los presos ha servido para unificar la movilización popular. Una estrecha alianza ha quedado forjada a lo largo de estos meses de pelea, entre la clase trabajadora, la juventud y las mujeres del País Vasco. Nunca se planteó la amnistía sólo para los presos políticos, sino que constantemente se ha hablado de "amnistía laboral" (es decir, de la readmisión de los despedidos) y también, últimamente, de la amnistía para los delitos de "la condición femenina" (prostitución, aborto, adulterio). De este modo, recogiendo objetivos de unos y otros sectores, el movimiento ha sido masivo y unitario. □

\* La COS (Coordinadora de Organizaciones Sindicales) agrupa a las Comisiones Obreras, la Unión Sindical Obrera y a la Unión General de Trabajadores.

Una suscripción a *Perspectiva Mundial* es siempre una COMPRA EXCELENTE. Ver precios detrás de portada.

# El FBI y los Últimos Días de Malcolm X

Por Baxter Smith y John Hawkins

[La siguiente es una traducción del artículo "The FBI and Malcolm X", que apareció en el número del 25 de marzo de *The Militant*.]

\* \* \*

*The Assassination of Malcolm X*, un libro publicado recientemente por Pathfinder Press, plantea nuevamente la pregunta: "¿Quién mató a Malcolm X?"

Malik Miah, en su introducción al libro, escribe que "el objetivo es lograr apoyo a favor de una investigación del asesinato y estimular un nuevo examen de las ideas de Malcolm".

El Director del FBI Clarence Kelley, en respuesta a una solicitud en base a la Ley de Libertad de Información<sup>1</sup> entregó recientemente a *The Militant* más de 1300 páginas de expedientes sobre Malcolm X.

Los archivos muestran que desde el tiempo de su ruptura con la Nation of Islam (Nación del Islam —grupo musulmán de negros norteamericanos) en marzo de 1964, hasta su asesinato el 21 de febrero de 1965, Malcolm X fue objeto de una de las más intensivas operaciones de espionaje dirigidas por el FBI.

Cuando Malcolm surgió como un dirigente negro independiente en marzo de 1964, un nuevo espíritu se extendía por las comunidades negras del país. Cansados de esperar el fin de la segregación y aumentando cada vez más su impaciencia con el gradualismo, los negros demandaban "¡Libertad Ahora!"

Este espíritu saltó dramáticamente a la escena en el verano de 1963 en dos manifestaciones de más de 200 000 personas —una en Detroit, la otra en Washington, D.C.

En 1964 la consigna "¡Libertad Ahora!" prestó su nombre al partido independiente negro que desafiaba a los demócratas y republicanos en las elecciones del estado de Michigan.

Malcolm X, más que ningún otro dirigente negro, procuraba convertir en organización y acción esos nuevos sentimientos militantes.

Llevó al movimiento negro una perspectiva revolucionaria. Fue el campeón de la acción política independiente de los negros —en las elecciones y en las calles.

Malcolm X era claramente peligroso desde el punto de vista del FBI y del gobierno. Los expedientes recientemente entregados documentan sus preocupaciones.

Los expedientes ayudan a penetrar en los secretos que rodeaban la vigilancia del FBI sobre Malcolm X. No obstante, están lejos de ser completos.

Antes de su asesinato, Malcolm X fue durante años blanco de la vigilancia del FBI. Estos expedientes cubren solamente los últimos doce meses de su vida.

Rumores de complots para asesinarlo aparecen a lo largo de las 1300 páginas de expedientes. Es significativo, sin embargo, que estos expedientes no contienen una sola palabra sobre el complot que puso fin a la vida de Malcolm.

El primer expediente es un informe sobre la conferencia de prensa del 12 de marzo de 1964 en la que Malcolm anunció su ruptura con la Nación del Islam. Allí también trazó las metas de su nueva organización, la Muslim Mosque, Inc. (MMI—Mezquita Musulmana, Incorporada):

"La filosofía política, económica, social y cultural será el nacionalismo negro. Toda persona negra podrá ser miembro. Little [el apellido de Malcolm antes de unirse a los musulmanes] indicó que su organización echará del puesto a todo 'político negro que sea títere de fuerzas externas'. No reveló sus planes para conseguir este objetivo. Little le dió especial importancia a la juventud y declaró que la mezquita permanecería totalmente abierta a las ideas y a todo tipo de ayuda económica."

Observe que el FBI tomó cuidadosa nota de lo que más temía de Malcolm X —sus ideas. Su militante nacionalismo negro, su énfasis en la acción directa contra el racismo y su llamado por una acción política independiente negra reflejaba un nuevo espíritu entre los negros —especialmente entre la juventud negra.

Un memorándum del 3 de abril de 1964 señalaba esto claramente:

"Malcolm X predijo que Martin Luther King debe elaborar un enfoque nuevo el año que viene o será un hombre sin seguidores", reportó un informador sobre la charla de Malcolm en la Universidad de Harvard. "Malcolm X declaró haber recibido cartas de costa a costa apoyándolo. El 90% de éstas son de universitarios negros, todos ansiosos de ser parte de un grupo de acción militante. (. . .)

"Casi al final del programa, el señor [Louis] Lomax declaró que él cree que Malcolm X habla por la mayoría de los

negros, quienes piensan igual que él. Lomax describió a Malcolm X como un hombre mucho más peligroso ahora que cuando se convirtió en activista. Lomax declaró que ahora Malcolm X sería mucho más rápidamente aceptado como un dirigente en el Movimiento por los Derechos Civiles."

### Se Extiende la Vigilancia

Los expedientes —los primeros que han sido suministrados específicamente sobre Malcolm X— incluyen:

- Docenas de artículos del *New York Times*, *Washington Post*, *The Militant* y otros escritos sobre discursos, declaraciones y actividades de Malcolm.

- Transcripciones de entrevistas por radio y televisión con Malcolm.

- Informes detallados sobre reuniones de la organización de Malcolm, la Organization of Afro-American Unity,<sup>2</sup> algunas veces sobre el mismo evento pero de diferentes fuentes.

- Informes sobre reuniones entre miembros de la OAAU y otras organizaciones musulmanas y por los derechos de los negros.

- Extensos *dossiers* —algunos de cerca de 100 páginas— de las oficinas locales del FBI a J. Edgar Hoover [ex director del FBI] detallando los intentos de Malcolm por reclutar seguidores, sobre las finanzas de la OAAU, sobre sus compromisos en la lucha por los derechos de los negros y sobre su colaboración con organizaciones radicales —especialmente el Socialist Workers Party (SWP—Partido Socialista de los Trabajadores).

Los expedientes están bastante censurados. Pero aun así contienen alguna información irrecusable que los censores de Kelley pasaron por alto.

Por ejemplo, memorándums desde Baltimore describen el exitoso intento del FBI de cancelar una reunión para Malcolm X en el local de un colegio de bachillerato.

Otro memorándum, fechado el 28 de enero de 1965 —menos de un mes antes del asesinato de Malcolm— informa sobre una transmisión radial de Jack Anderson.

Anderson decía que el FBI había revelado que Malcolm X "ha estado secretamente en contacto con gobiernos africanos para fortalecer la ligazón entre los negros de Africa y Estados Unidos".

1. Freedom of Information Act es una ley que establece el derecho de todo ciudadano o residente de Estados Unidos a conocer los expedientes que le conciernen de las agencias de investigación gubernamentales.

2. OAAU—Organización de Unidad Afro-Americana. Era mantenida por Malcolm paralelamente a la MMI y, a diferencia de ésta, tenía un carácter netamente político.

El FBI intentaba demostrar que los contactos de Malcolm con países africanos eran conspirativos. Pero Malcolm no hizo un secreto de sus intenciones de conseguir apoyo internacional para la lucha de liberación de los negros en Norteamérica. ¿Cuántas otras "historias noticiosas" hizo "filtrar" el FBI a la prensa para calumniar a Malcolm X?

Aunque ninguno de estos expedientes cae según el FBI bajo el epígrafe de "Cointelpro" (Programa de Contrainteligencia), vale la pena señalar que el uso de los medios de información para atacar a las personas a quienes persigue el FBI era una de las características de este programa de destrucción.

Como lo prueban los expedientes entregados anteriormente por el FBI, una de las mayores preocupaciones del gobierno era impedir el desarrollo de las ideas socialistas dentro del movimiento negro.

Los actuales expedientes señalan con aprensión las relaciones entre Malcolm y el Socialist Workers Party.

Un memorándum del 8 de mayo de 1964 contiene una sección titulada "Relaciones con Organizaciones Subversivas". Malcolm fue uno de los oradores en el Militant Labor Forum (Foro Obrero Militante) del 8 de abril de 1964. El memorándum habla de esto como un "posible apoyo" para Malcolm X. Sin embargo, según el análisis del memorándum, "una reunión del comité del Distrito de Nueva York del Partido Comunista, parece no apoyarlo".

El memorándum dice que algunos oradores dijeron en la reunión del comité que "estaban preocupados por las ideas de Malcolm X" y creían que "él estaba estropeando el programa de integración".

Un memorándum del 15 de julio de 1964 informaba acerca de la presencia de miembros del SWP en la asamblea de fundación de la OAAU:

"La O de NY [oficina de Nueva York] no tiene información que indique que LEROY MC RAE y "N" [nombre desconocido] DE BERRY, de los que se informó que asistieron a esta reunión [espacio en blanco] sean los mismos que el miembro del Socialist Workers Party (SWP) LEROY MC RAE [espacio en blanco] o el miembro y candidato presidencial del SWP, CLIFTON DE BERRY."

Un memorándum del 29 de julio de 1964 transcribe una declaración de una edición de *The Militant* de cuatro meses antes:

"Clifton De Berry, candidato a la presidencia por el Socialist Workers Party, elogió hoy la declaración de Malcolm X de que quería procurar el fortalecimiento político del nacionalismo negro y quería apoyar activamente la lucha por los derechos civiles."

Otros memorándums incluyen informes sobre reuniones en el local de Nueva York del Socialist Workers Party donde fueron discutidos planes con la OAAU para construir manifestaciones contra la brutalidad policial.

Tres años después del periodo cubierto por esos expedientes, el FBI puso oficialmente en movimiento su operación Cointelpro contra el movimiento negro. En memorándums sobre el nuevo programa, el FBI explicaba sus metas:

"El propósito de este nuevo esfuerzo es



Malcolm X

exponer, destruir, desviar, desacreditar o, en otras palabras, neutralizar las actividades de los nacionalistas negros, las organizaciones y grupos que se basan en el odio al hombre blanco, sus direcciones, voceros, integrantes y apoyadores."

Otro memorándum llama a los agentes del FBI a asegurarse de que los nacionalistas negros no "consoliden sus fuerzas ni recluten nuevos o jóvenes adherentes. (...) Ninguna oportunidad puede ser dejada de explotar mediante técnicas de contrainteligencia organizando conflictos personales en las direcciones de los grupos y donde sea posible un esfuerzo debe ser hecho para capitalizar los conflictos existentes entre organizaciones nacionalistas negras en competencia".

Quizá el más vergonzoso pasaje —que expresa el objetivo central del FBI— fue el siguiente:

"Prevenir el ascenso de un 'mesías' que pueda unificar y electrizar al militante movimiento nacionalista negro."

Ahora es sabido que en enero de 1969 en Los Angeles, agentes del FBI operando bajo los lineamientos de Cointelpro incitaron una balacera entre los Panteras Negras y miembros de la organización US (Nosotros), en la cual murieron dos Panteras.

En Chicago el FBI intentó utilizar a los Blackstone Rangers<sup>3</sup> como punta de lanza para tender una trampa al dirigente de los

3. Blackstone Rangers era una pandilla que evolucionó hasta convertirse en un grupo que organizaba actividades en la comunidad.

Panteras Negras, Fred Hampton.

Pese a que los nuevos documentos no contienen pruebas de conspiraciones tan dramáticas, sí revelan que el FBI siguió estrechamente todos los antagonismos existentes entre las organizaciones de Malcolm y los miembros de la Nación del Islam.

De acuerdo con un memorándum, en una reunión el 7 de junio de 1964 en la mezquita de la ciudad de Nueva York, un informador del FBI dijo que se "anunció que la NOI (Nación del Islam) ha 'declarado la guerra' a Malcolm X y el MMI, y que el MMI debe ser echado de la ciudad. El Teniente [espacio en blanco] ordenó también a los miembros del NOI que 'asalten' a todo miembro del MMI que vean en la calle".

Los nuevos documentos informan sobre discursos de Elijah Muhammad<sup>4</sup> criticando a Malcolm X.

"Durante el discurso", dice un memorándum sobre una charla que Muhammad dio en Houston, "ELIJAH MUHAMMAD dijo que ese hombre blanco había ofrecido dinero y recompensas a alguna gente para que 'mintiera sobre el mensajero de Dios' y afirmó que 'este hipócrita va a ser borrado de la faz de la Tierra'. MUHAMMAD también declaró que el 24 de ese mes él lo demostraría al mundo".

Los documentos revelan también que repetidas veces Malcolm X urgía a sus seguidores a evitar toda confrontación con miembros de la Nación del Islam, aunque fueran atacados por ellos.

También se incluyen en los expedientes numerosos informes acerca de pretendidos intentos de asesinato que el FBI atribuye a la Nación del Islam.

Un memorándum del 15 de junio de 1964 dice que miembros de la Nación del Islam en Boston habían amenazado a gente de la OAAU que se dirigía en un carro al aeropuerto de la ciudad. Esto está ligado en los expedientes a una llamada por teléfono recibida por la policía de Boston el 12 de junio de 1964, en la que se decía que Malcolm X "va a ser despachado".

Un memorándum del 29 de diciembre de 1964 informa de otro supuesto "intento de asesinato". Nuevamente la culpa fue atribuida a la Nación del Islam.

"[espacio en blanco] declaró que Malcolm Little sería alcanzado por una bala a la salida de la estación de radio. (...) [espacio en blanco] en el pasado había dicho [espacio en blanco] que miembros de la NOI intentarían matar a Malcolm si venía a Filadelfia."

Hay otro aspecto relacionado con la inclusión en los expedientes de informes sobre enfrentamientos y supuestos complot de asesinatos.

Todos los expedientes dados a conocer por el FBI deben ser vistos con reservas. El hecho de que el FBI haya escogido dar a conocer estos expedientes debe ser visto en

4. Elijah Muhammad, fallecido máximo dirigente de la Nación del Islam.



el contexto de sus intentos por apuntalar la versión oficial de que la responsabilidad del asesinato de Malcolm X es de la Nación del Islam.

La notoria omisión de cualquier documento sobre los reales intentos de asesinato, mantiene el encubrimiento de los hechos que rodearon la muerte de Malcolm.

Si todos los expedientes fueran entregados indudablemente arrojarían luz sobre varios interrogantes cruciales:

- ¿Qué papel jugó la policía de Nueva York en la "investigación" del FBI sobre Malcolm X? ¿Qué información intercambiaron? ¿Cómo cooperaron en su infiltración en la Nación del Islam y en las otras organizaciones a las que perteneció Malcolm?

Se sabe que el FBI cooperó muy estrechamente con la policía de Nueva York, especialmente con su llamada escuadra subversiva, que en 1964-65 se llamaba Bureau of Special Services (BOSS—Buró de Servicios Especiales).

El agente de BOSS Gene Roberts estaba entre los guardaespaldas de Malcolm cuando éste fue asesinado.

- ¿Tenía el FBI sus propios agentes dentro de las organizaciones de Malcolm?

En una transmisión reciente del programa "Who's Who" (Quién es Quién), de la cadena de televisión CBS, el reportero Dan Rather anunció que la CBS tenía información que probaba la existencia de un agente del FBI en la OAAU de Malcolm.

- ¿Por qué no hay absolutamente ninguna mención del complot real que culminó con el asesinato de Malcolm?

Después del asesinato de Malcolm X en febrero de 1965, representantes de la policía de Nueva York declararon que ellos sabían del complot un mes antes de que éste tuviera lugar. Si la policía de Nueva York lo sabía, desde luego también el FBI.

- ¿Tenían los agentes del FBI órdenes especiales ese mes de informar sobre los arreglos de seguridad de Malcolm?

Los expedientes informan de muchas amenazas, complots e incluso rumores. Pero lo que no se ha revelado aún es lo que habría sido lo más importante para cualquiera que estuviera vigilando estrechamente a Malcolm en ese momento: los detalles de sus arreglos de seguridad.

- ¿Esta información sobre los arreglos de seguridad de Malcolm fue pasada a la gente que planeaba asesinar a Malcolm X?

De alguna manera sus asesinos obtuvieron una buena porción de información acerca de esos arreglos. Esto se demuestra por el hecho de que solamente uno de los asesinos fue capturado en la escena del crimen —de chiripa.

El actual paquete de expedientes deja estos interrogantes sin respuestas. El FBI, la CIA, y las demás agencias de espionaje del gobierno deben ser forzadas a devolver todos los expedientes sobre Malcolm X y su asesinato. La información de esa gente sin duda podría arrojar luz sobre la pregunta: "¿Quién mató a Malcolm X?" □

## El Asesinato del Dirigente del Sindicato Petrolero

### Violencia entre Burócratas Sindicales Mexicanos

Por Francisco Ramírez

[El siguiente artículo apareció en el número del 27 de marzo del periódico bisemanal socialista *Clave*, que se publica en la Ciudad de México.]

Uno de los sindicatos que muestran en su más cruda expresión la ingerencia y el control del gobierno sobre éstos es el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). En este sindicato, el gobierno de los capitalistas ha prohibido a una sanguinaria casta de líderes "charros",\* quienes por medio de pistoleros a sueldo mantienen sometidos a los trabajadores.

Que esto es un hecho real ha quedado demostrado, una vez más, por el asesinato del líder "charro" Heriberto Kehoe Vincent [Secretario General del STPRM], quien durante varios años había venido traficando con los intereses de los trabajadores. Dicho sujeto, fue asesinado a principios de marzo —en circunstancias sospechosas y no aclaradas— por un trabajador que había sido despedido injustamente.

Aunado a esto, este último fue "ajusticiado" por uno de los pistoleros o acompañantes de Heriberto Kehoe, evitando de esta manera una investigación que pudiera poner en claro los sucios negocios de la casta gangsteril que se ha enquistado en la industria petrolera.

Más que un asesinato circunstancial, como pretenden hacerlo aparecer los funcionarios del gobierno, este hecho viene a demostrar la falta de democracia y la inseguridad que privan en el STPRM. Esto se debe a los métodos violentos que utilizan los "charros" petroleros en su afán de enriquecerse a costa de los trabajadores.

Ahora bien, la corrupción escandalosa que existe en lo que se conoce como la primera industria del país, es ampliamente conocida por el gobierno. Sin embargo, éste no ha hecho nada por terminar con esta situación.

¿Acaso algún funcionario o el mismo presidente han dicho algo en contra de Joaquín Hernández, alias "la Quina", o de Salvador Barragán Camacho, que son los principales promotores del gangsterismo y pistolero en petróleo? Claro que no.

Hablar de los grandes despilfarros en Petróleos Mexicanos (PEMEX), o del enriquecimiento ilícito al amparo del gobierno, llevaría años de paciente labor,

por lo que a grandes rasgos mencionaremos sólo algunos hechos.

Los corruptos dirigentes sindicales no sólo trafican con las cuotas, sino con las plazas de trabajo, que venden al mejor postor. A esto se agregan los negocios que hacen con los bienes inmuebles, el material y los servicios del sindicato y de la propia industria. Por ejemplo, miles de trabajadores de PEMEX son comisionados a trabajar en los negocios de estos bandidos: mantenimiento de sus ranchos, cabarets, vigilancia de sus casas y, sobre todo, a servirles de pistoleros y guardaespaldas, "por lo que pudiera ofrecerse".

A tal grado llega la rapacidad de "la Quina" y sus secuaces, que los contratos muchas veces son inflados, o PEMEX canaliza millones de pesos para obras que no se realizan o que sólo se terminan a medias. Este es el caso de la refinería de Mazatlán, Sinaloa, donde se invirtieron más de 60 millones de pesos [2 millones 900 mil dólares, aproximadamente] en un proyecto que después fue abandonado.

Las conclusiones que de todo esto se desprenden, ayudan a comprender la situación de crisis económica y la devaluación de la moneda. No es gratuito que PEMEX esté endeudado con préstamos extranjeros y que para mitigar esta situación se siga hipotecando la riqueza del país.

En este aniversario de la expropiación petrolera [el 18 de marzo], no hace falta ser adivino para señalar que el gobierno hará un derroche de declaraciones demagógicas, pero no hará nada para solucionar esta situación.

Antes más, el pistolero y la represión en PEMEX se agudizará ante las futuras protestas de los trabajadores. Pero eso sí, cuando el movimiento obrero y sus aliados se defienden de las injusticias, el gobierno los tacha de agitadores, promotores de violencia, etc. Nada más falso, quien promueve la violencia son los patrones y su gobierno. La situación en el STPRM sólo es un ejemplo.

Es decir, el control de los sindicatos por el gobierno hace que éste utilice la violencia, los pistoleros y demás recursos represivos para continuar sometiendo a los trabajadores.

El carácter del gobierno es claro. Para solucionar la crisis no tocará los intereses de los patrones y, si puede evitarlo, tampoco los de sus servidores. Por eso, aunque conoce a la bola de zánganos, cínicamente les pide a los trabajadores que se sacrifiquen, que no hagan huelgas, que trabajen más duro, etc. □

\*Así se llama en México a los burócratas sindicales estrechamente ligados al gobierno y al Partido Revolucionario Institucional (PRI).