

perspectiva **mundial**

UNA REVISTA SOCIALISTA QUE DEFIENDE
LOS INTERESES DEL PUEBLO TRABAJADOR

**¡Edición
especial!**

En Minnesota

Obreros de la carne realizan plantón, luchan por sindicato

**POR FRANCISCO PÉREZ
Y TOM FISHER**

ST. PAUL, Minnesota—Los empacadores de carne de la empresa Dakota Beef reali-

zaron un plantón de siete horas el jueves 1 de junio para protestar contra la velocidad de la línea de producción y el creciente nivel de lesiones, en esa planta no sindicalizada en el sur de St. Paul. Pararon la producción y le arrancaron concesiones

importantes a la gerencia de la planta. Su acción fue un primer paso hacia la organización de un sindicato en la planta.

A pesar de los esfuerzos de la compañía para intimidar a los empacadores de carne, éstos se mantuvieron firmes en su negativa a trabajar o acceder a las demandas de la gerencia de que abandonaran las instalaciones. Gracias al éxito de su acción, ahora se dedican, junto a organizadores del Local 789 del sindicato de la industria alimenticia UFCW, a lograr que todo trabajador con derecho a hacerlo firme tarjetas de aprobación del sindicato, un primer paso necesario en la lucha por el reconocimiento del sindicato.

Para el 6 de junio se calculaba que dos terceras partes de los trabajadores de producción en la planta ya habían presentado tarjetas.

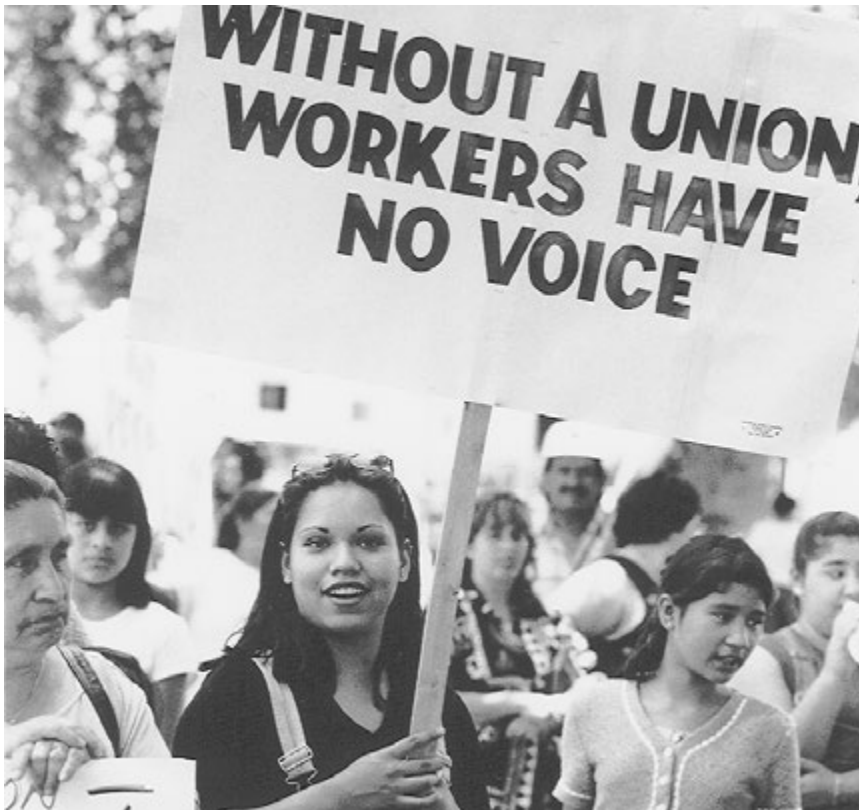
La velocidad de la línea de procesado ha sido el principal punto de conflicto, explicaron trabajadores de la planta a *Perspectiva Mundial*. La compañía ha estado presionando para aumentar sus ganancias sin preocuparse de la salud o la seguridad de los empacadores de carne. En los seis últimos meses la velocidad de la línea aumentó en un 40 por ciento. Esto ha causado un gran aumento en el nivel de lesiones. La compañía obliga a muchos de los lesionados a seguir trabajando.

Las concesiones logradas por los trabajadores tienen que ver con la velocidad de la línea y la paga por las horas trabajadas, así como la capacitación.

La Dakota Premium Foods, conocida comúnmente como Dakota Beef, estuvo organizada anteriormente por el UFCW, pero a principios de los años 90 la compañía logró que se revocara (descertificara) la representación sindical.

SIGUE EN LA PAGINA 4

Trabajadores agrícolas exigen dignidad, salarios



LISA AHLBERG • PERSPECTIVA MUNDIAL

El sindicato de trabajadores agrícolas UFW encabezó una marcha de 3 mil el 4 de junio en Pasco, Washington, exigiendo alza salarial para piscadores de cereza y amnistía para inmigrantes indocumentados. El cartel dice: 'Sin unión, los trabajadores no tienen voz'.

Impacto acumulativo de luchas

Cuando los trabajadores en la Dakota Beef, en St. Paul del Sur, Minnesota, organizaron un paro de siete horas el primero de junio para echar atrás condiciones laborales infrahumanas, al principio los patrones dijeron que no hablarían con una “turba”.

Para los propietarios de la Dakota Beef, y para el resto de capitalistas en este país, la creciente resistencia de trabajadores con-

cular desde mediados de la década de 1980, cuando los patrones lograron hacer retroceder al sindicato, imponer mayores concesiones, y luego arrebatarse más aún. Los patrones trajeron miles de trabajadores inmigrantes con la esperanza de dividir a la clase trabajadora y debilitar al sindicato. Ahora empiezan a cosechar los resultados.

La lucha en la Dakota Beef se basa en otras luchas de trabajadores, pequeños agricultores y de aquellos que son objeto de discriminación y de escarnio, que por un par de años han irrumpido más y con más frecuencia, determinación y capacidad de resistencia. A menudo estas batallas toman por sorpresa a los patrones y a los propios trabajadores.

La clase patronal quiere que cuando luchemos, los trabajadores pensemos que estamos solos. Sin embargo, las luchas del pueblo trabajador se ven afectadas más y más por otras que les precedieron y a su vez —sin importar el resultado inmediato— tienen un impacto en otras luchas que les han de seguir.

Los ejemplos de resistencia —por los mineros de carbón, trabajadores de la costura y textiles, obreros del auto, estibadores, siderúrgicos, campesinos, granjeros, los que se oponen a la brutalidad policiaca y otros más— están reflejando un cambio marino en la política estadounidense y van teniendo un impacto acumulativo con cada nueva batalla.

Durante el día dedicado a Martin Luther King en enero pasado, 50 mil personas, muchos de ellos trabajadores negros, marcharon por las calles de Columbia, Carolina

del Sur, para exigir que se arrie la bandera de batalla de la Confederación esclavista de la cúspide del capitolio estatal. Inspirados por esta acción, los trabajadores portuarios en Charleston, Carolina del Sur, se movilizaron en los muelles a los pocos días y batallaron con la policía para poner alto a una operación de esquiroles en ese puerto.

Los granjeros vienen organizando acciones de protesta para reivindicar ayuda con sus deudas y apoyo gubernamental para combatir las ventas forzadas de sus tierras, para así poder seguir cultivando. Los granjeros negros y sus simpatizantes han organizado protestas para que se ponga fin a las prácticas discriminatorias que han obligado a miles a perder sus tierras. Unos tres mil agricultores y sus aliados participaron el 21 de marzo en Washington, D.C. en un Mitin de Apoyo al Agro en Estados Unidos.

A diferencia de lo sucedido por décadas, hubo trabajadores en Chicago, Dallas, Detroit, Nueva York y otras ciudades más que organizaron acciones significativas para el Primero de Mayo este año. Estas acciones contaron con la amplia participación de trabajadores inmigrantes —los que a su vez traen consigo tradiciones de lucha, entre ellas la celebración del día internacional de los trabajadores—, y fortalecieron una unidad creciente de la clase obrera combativa en Estados Unidos.

En febrero y marzo, hubo manifestaciones organizadas por grupos pro derechos civiles y otras organizaciones para hacer frente a la iniciativa del gobernador John Ellis Bush contra la acción afirmativa denominada “Una Florida”.

Los mineros activos y jubilados, sus familiares y otros en las comunidades hulle-ras en todo Estados Unidos se han movili-zado para proteger el derecho de los mine-ros y de sus familias a la atención médica. Para culminar una serie de mítines regio-nales de protesta —algunos de ellos entre los más grandes jamás vistos en esas co-munidades—, ocho mil mineros llevaron su protesta a Washington el 17 de mayo.

Este movimiento social que se viene de-sarrollando en los campos mineros se en-trelaza con un número de huelgas y otras acciones realizadas por miembros del sin-dicato minero UMWA para defender su sin-dicato. Los mineros en Nuevo México y

EDITORIAL

tra la aceleración de las líneas de produc-ción, condiciones de trabajo inseguras y salarios de miseria, representa la acción de una “turba” contra su “derecho” de con-vertir literalmente sangre y huesos huma-nos en ganancias suculentas ante el acicate de una competencia creciente.

“Tenemos órdenes que llenar y compro-misos que cumplir”: es así como los patro-nos resumían su reacción arrogante.

Otros hermanos y hermanas que traba-juan como empacadores de carne, costure-ros, mineros y otros más entre el pueblo trabajador que oyen sobre lo que se está logrando en la Dakota Beef mediante una lucha por condiciones de trabajo decentes y por un sindicato, van a percibir las cosas de forma distinta. Y van a ver cuán superfi-cial y pasajera puede resultar también la arrogancia patronal.

La intensificación del trabajo en las empacadoras de carne en este país —que amenaza las partes del cuerpo y la propia vida—, ha adquirido notoriedad, en parti-

**MARCHA
obrero por
reconocimiento
de sindicato**

**Lunes 12 de junio
3:30 p.m.
St. Paul, Minnesota**

Unase a los trabajadores de la planta de la Dakota Premium Processing en el sur de St. Paul que exigen el reconocimiento de su sindicato, el Local 789 del UFCW.

Marcha de la sede del Local 789 del UFCW (Hardman Avenue N.) a la planta. Llame al UFCW, (651) 451-6240 para obtener mayor información.

Wyoming se encuentran en estos precisos momentos combatiendo a la hullera Pittsburg and Midway, que intenta recortar la atención médica, pensiones y pago de horas extras. En el último año han habido otras huelgas de mineros en Illinois y Colorado, y en la región de antracita al este de Pennsylvania, que han sentado ejemplo para otros mineros que dentro de poco también deberán hacer frente a las demandas de los patrones del carbón.

En Twin Cities, los miembros del Local 17 del sindicato de Empleados de Hoteles y Restaurantes libran en estos momentos una importante lucha por un nuevo convenio sindical. Estos trabajadores ya han hecho retroceder a los patrones en su intento de utilizar al Servicio de Inmigración y Naturalización (SIN), la odiada “migra”, para deportar a siete militantes sindicales durante una campaña de sindicalización en octubre pasado. Estos trabajadores celebraron un mitin en Minneapolis el 9 de junio para captar solidaridad anticipando una acción huelguística para conquistar un contrato decente.

Los patrones de la carne en todo el país van a observar lo que suceda en la Dakota Beef, donde los trabajadores ahora intentan ampliar lo que acaban de ganar y constituir un local del sindicato de la industria alimentaria UFCW. Al mismo tiempo, esta lucha da más ímpetu para organizar iniciativas no solamente en la región del Medio Oeste sino más allá y en muchas industrias.

Las luchas de los trabajadores no sindicalizados comienzan a hacerse sentir en la política en Estados Unidos, captando la atención de los patrones y fortaleciendo al movimiento obrero. Las recientes victorias organizativas por los carniceros en las tiendas Wal-Mart, los trabajadores textiles en Kannapolis, Carolina del Norte y los 74 mil trabajadores de la salud en Los Angeles son sólo algunos ejemplos.

Si bien muchos trabajadores en la planta de la Dakota Beef son nuevos, no debe sorprender que esto sucede en una fábrica que era sindicalizada pero donde los patrones lograron sacar al sindicato tras no conseguir obtener un nuevo contrato. Es difícil borrar el último residuo de un sindicato en las diferentes condiciones que se desenvuelven en este país. La experiencia de trabajadores que han pasado por luchas anteriores, combinada con fuerzas nuevas dispuestas a luchar, puede reforzar la capacidad de los trabajadores de hacer frente a la presión e intimidación de parte de la gerencia.

Los trabajadores en la Dakota Beef for-

jaron la solidaridad entre sí. Ahora ellos necesitan la solidaridad que uno les pueda brindar. Los sindicalistas combativos, los pequeños agricultores envueltos en luchas, los jóvenes que hacen campaña contra la brutalidad policiaca deben de dar a conocer su lucha. En la orden del día está el forjar vínculos con otros, como los trabajadores de los hoteles en Minnesota.

Una forma en que los luchadores obreros pueden apoyar esta y otras luchas es distribuyendo el *Militant* y *Perspectiva Mundial*. Los trabajadores en lucha, y aquellos que participan en acciones proletarias de protesta social, cuentan con una voz en ambas publicaciones.

El semanario *The Militant*, por ejemplo, presenta artículos sobre la lucha de los obreros de la carne en Minnesota, las luchas de mineros en Nuevo México y Wyoming, una huelga de trabajadores de la salud en la provincia de Alberta, Canadá, la lucha por un contrato decente de los obreros del acero en Ohio y más. Desde los artículos de primera plana, a las columnas semanales o mensuales, cada número ofrece noticias de luchas obreras que no se pueden hallar en ninguna otra parte.

Otro ejemplo es este suplemento especial de *Perspectiva Mundial* a fin de divulgar la lucha en la Dakota Beef junto a este editorial.

La resistencia obrera también aumenta el interés de cómo se originaron las condiciones que los trabajadores enfrentan, cómo se vinculan los trabajadores aquí y en el exterior, y qué tipo de soluciones son lo suficientemente profundas para hacer una diferencia. *El rostro cambiante de la política en Estados Unidos* y *El desorden mundial del capitalismo*, dos libros publicados por la editorial Pathfinder, no solamente ofrecen una explicación de las raíces objetivas de la crisis capitalista mundial y por qué se profundiza, sino que también explican la experiencia concreta de un cuarto de siglo de por parte de trabajadores de disposición revolucionaria sobre cómo organizarse para que así las luchas no se pierdan y no se malgasten energías. Ambos les resultan cada vez más interesantes a sectores crecientemente amplios de trabajadores y pequeños agricultores de vanguardia.

Las luchas de mineros en los campos hueleros, de los obreros de la carne en el Medio Oeste, de los pequeños agricultores en el sur y otras partes del país, es sólo el comienzo. Lo que para los patrones sólo constituye una “turba” es el pueblo trabajador que lucha por la dignidad humana. Y ahora cada lucha nos da más unidad y fuerza para desafiar su explotación y el poder político que la perpetúa. ■



PATRICK O'NEILL • PERSPECTIVA MUNDIAL

Miles de trabajadores inmigrantes marchan en Nueva York el 1 de mayo exigiendo al derecho a la residencia para todos los indocumentados. Los trabajadores inmigrantes traen sus tradiciones de lucha y fortalecen la creciente unidad de los trabajadores combativos en EE.UU.

Obreros de la carne realizan plantón, luchan por sindicato

VIENE DE LA PRIMERA PAGINA

Unos 175 empacadores de carne trabajan en la fábrica, tanto en el matadero como en el departamento de destace. La gran mayoría son inmigrantes hispanoparlantes oriundos de países latinoamericanos, especialmente de México. También hay unos cuantos trabajadores negros, chicanos y blancos nacidos en Estados Unidos. Los empacadores de carne en la planta sacrifican el ganado y lo destazan en cortes de 40 a 60 libras de carne.

Según trabajadores con los que conversó *Perspectiva Mundial*, la huelga se preparó el día anterior en una reunión del departamento de deshuese que se hizo en el vestuario de los hombres. Al final del turno, algunos trabajadores congregaron a todos los que pudieron hacer entrar por la puerta, y unas 50 personas atestaron el cuarto. Un destazador se paró en una banca y dirigió la discusión. Los trabajadores decidieron asumir una posición firme, y acordaron que al día siguiente se presentarían, rehusarían empezar a trabajar y exigirían que la compañía redujera la velocidad de la línea de producción.

Esa noche y en la mañana siguiente, se corrió la voz entre los trabajadores sobre el llamado al paro. El jueves por la mañana se juntaron en la cafetería de la planta.

“No fue difícil convencer a los compañeros de trabajo a que fueran a la asamblea en la cafetería”, informó Amy Roberts, tra-

bajadora de empackado. El ambiente era tranquilo y paciente. Un huelguista lo describió así: “Había un silencio rotundo”.

A las 6:30 de la mañana, hora del comienzo del turno, unos supervisores irrumpieron gritando, “Tienen que irse a trabajar. ¿Que no se dan cuenta de la hora? Si quieren reunirse, háganlo después del trabajo”.

Nadie respondió y nadie se movió.

Un supervisor les informó, “Todos los que quieran irse a trabajar pueden hacerlo libremente”.

Nadie se movió.

Entonces el supervisor, con su libreta y pluma en la mano, fue a cada uno de los trabajadores en el comedor para preguntarle, “¿Está listo para ir a trabajar?” Uno tras otro contestó que no.

Un trabajador estaba sentado con la cabeza agachada. Cuando el supervisor le tocó el hombro, respondió, “No me moleste. No quiero que me despierten”.

‘No vamos a hablar con esta turba’

La directora de personal llegó a los apurones a la cafetería. “¿No se dan cuenta que ya están tarde?”, gritó en español. Los trabajadores dijeron que ella estaba sudando mucho.

“Cualquier cosa de la que quieran hablar se discutirá después del trabajo”, dijo. “Y sólo se va a hacer hablando con uno o dos trabajadores a la vez, no con esta turba.

Vamos a hablar como seres humanos”.

En ese momento Miguel Olvera, uno de los destazadores experimentados, se paró y comenzó a plantear los problemas. Explicó que la compañía debía bajar la velocidad de la línea, que los trabajadores están sufriendo lesiones. Otros hablaron, confirmando el problema de la velocidad de la línea y las lesiones, y dando ejemplos.

“La velocidad de la línea nos está haciendo pedazos”, dijo Samuel Farley a la directora de personal. “Y no somos una turba. Somos trabajadores que queremos que se nos trate como seres humanos.

“Es muy importante que nos mantengamos unidos”, dijo a sus compañeros de trabajo, “y que nadie vaya a a trabajar hasta que hablemos con la patronal y presentemos nuestras demandas”.

La directora de personal los amenazó nuevamente a todos: “Si no van a trabajar, eso va a plantear un problema serio”.

No se fue nadie de la cafetería. No se movió nadie. Después de media hora, ella se marchó.

Luego llegó el gerente de la planta. Miguel Olvera relató lo sucedido:

“Se venía ahogando, muy agitado. Nos preguntó que cómo podíamos hacer eso. Dijo que normalmente, cuando alguien necesita algo, lo van a ver, pero esta vez no lo había ido a ver nadie. Nadie dijo nada. Yo me paré. El gerente dijo, ‘¿Tiene algún problema?’ Yo dije, ‘No, yo no, toda la gente aquí tiene un problema’.

“Dijo que hablaría con dos o tres personas en su oficina”, agregó Olvera. “Le dijimos que hablaríamos con él allí mismo. Regresó media hora después, pero diciendo la misma cosa. Yo le dije, ‘Si no viene a negociar, ¿a qué regresó?’ Y no me contestaba. ‘Usted sabe lo que está haciendo, no se haga’”.

Entre el ir y venir de la gerencia, se redactó y se distribuyó una petición con las principales demandas. Todos los que estaban participando en el plantón en la cafetería la firmaron.

La petición exigía: 1) reducir la velocidad de la línea; 2) dejar de obligar a los empacadores de carne a que trabajen en la línea cuando están lesionados; 3) que a los trabajadores se les trate de manera justa; 4) eliminar el *gang-time* (“tiempo de cuadrilla”).

En la industria de la carne, el *gang-time* se refiere a una práctica establecida por los patrones para no tener que pagar primas por horas extras. A todos los trabajadores de la línea se les paga como “cuadrilla” el

¡SUSCRÍBASE HOY!

perspectiva
mundial

4 meses por US\$6
Oferta especial para
nuevos lectores



NOMBRE _____

DIRECCION _____

APTO. # _____

CIUDAD _____

ESTADO/PAIS _____

CODIGO POSTAL _____

TEL. _____

SINDICATO/ESCUELA/ORGANIZACION _____

Envíe su cheque o giro postal a Perspectiva Mundial, 410 West St., Nueva York, NY 10014.

número de horas que trabaje un trabajador designado, cuyo puesto está al principio de la línea de producción. Por eso, los patrones no pagan todo el tiempo trabajado por las personas que están más adelante en la línea de producción, incluso el tiempo de espera cuando se detiene la producción. Si a los trabajadores les pagaran de acuerdo al “tiempo regular”, como en muchas otras situaciones de trabajo, todo el tiempo que pasaran en sus puestos de trabajo por encima de las ocho horas tendrían que ser pagadas como horas extras.

‘Pedidos y compromisos que cumplir’

La directora de personal volvió a aparecer. Leyó una declaración de la compañía:

“Sencillamente no es práctico que nos reunamos con todos los empleados para discutir las cosas que les preocupan. Si bien comprendemos su inquietud sobre las horas de trabajo y otras cuestiones, no hay soluciones fáciles. Vamos a hablar sobre las formas de atender sus inquietudes, pero no podemos ofrecer garantías sobre la velocidad de la línea y a el *gang-time*. . . .

“Tenemos pedidos y compromisos que cumplir. Si nos parece que necesitamos contratar a sustitutos permanentes para cumplir esos compromisos, lo haremos. Si contratamos a un sustituto permanente para que llene su puesto y todavía está trabajando al final de este paro, ustedes no va a tener derecho a retornar al trabajo. . . .

“Una última cuestión. Si continúan negándose a trabajar, no tienen derecho a permanecer en las instalaciones. Por tanto, deben volver al trabajo inmediatamente o abandonar el edificio”.

Comenzó una discusión entre los trabajadores. Unos trabajadores plantearon que había que llevar la lucha hasta el final, porque de otra manera quedarían en una peor situación. Unos cuantos comenzaron a prepararse para irse, comenzaron a recoger sus herramientas.

Otro trabajador propuso que nadie fuera a trabajar hasta que un comité electo hablara con la gerencia. Eso se acordó y todos se quedaron en el cuarto.

Anteriormente, la compañía había invitado a los trabajadores a que eligieran a uno o dos representantes para hablarles después del trabajo. Los trabajadores decidieron aceptar esta oferta pero la modificaron: sus representantes se reunirían con la gerencia, pero habría varios de ellos, y nadie trabajaría sino hasta que terminara la reunión.

La asamblea escogió a 14 obreros, los cuales representaban las distintas líneas de producción en el departamento de fabrica-



MICHAEL PENNOCK•PERSPECTIVA MUNDIAL

Trabajadores de hoteles y restaurantes en Minneapolis exigen un contrato el 1 de mayo. Las luchas obreras se van reforzando entre sí.

ción, donde se concentraba la lucha.

Sin embargo, las amenazas de la compañía habían comenzado a surtir un poco de efecto. Cuando algunos destazadores comenzaron a irse de la cafetería, otros les hablaron y los convencieron de que retornaran. Se informó que entre 10 y 12 trabajadores de la matanza estaban trabajando.

Concesiones por escrito

El comité de 14 trabajadores se reunió con la compañía desde las 10:30 de la mañana. La reunión duró varias horas. Para la 1:30 de la tarde la gerencia había acordado varias concesiones. El comité insistió en que la compañía las pusiera por escrito. La declaración firmada por la gerencia decía (traducido del inglés):

“A todos los empleados:

“De acuerdo con la reunión sostenida entre los 12 [*sic*] representantes de los empleados de fabricación y los representantes de la compañía, se han acordado los siguientes puntos:

“1) En lo que respecta al *gang-time*: los trabajadores nombrarán a un empleado que será responsable de marcar una tarjeta de cuadrilla. El marcará la tarjeta a una hora acordada para comenzar a trabajar y también le marcará en el mismo momento al final del día. Eso será el tiempo de cuadrilla acordado para ese día.

“2) Velocidad de la línea: El mismo em-

pleado designado acompañará al Superintendente de Fabricación para observar el cambio de la velocidad de la línea. Se entiende que la velocidad dependerá del tipo de ganado que se esté procesando y del número de empleados.

“3) Las tarjetas de tiempo se calcularán diariamente y las horas aparecerán en la tarjeta, de manera que si existe cualquier discrepancia, se abordará inmediatamente.

“4) Se volverá a distribuir a todos el “Sistema de entrenamiento de compañeros” entregado anteriormente, de modo que todos estén plenamente conscientes de la forma en que funciona. [Esto se refiere a la práctica de emparejar a trabajadores experimentados con trabajadores nuevos y a la compensación que los primeros reciben por entrenarlos.]

“5) Se sostendrá una reunión hoy con los supervisores para explicar estos asuntos e inquietudes”.

Las concesiones son verdaderamente significativas.

En esta y otras plantas empacadoras de carne, los gerentes de la compañía tratan de mantener en secreto la velocidad de la línea de producción e impedir que los trabajadores puedan influir en ella. Los patrones consideran como algo sagrado su derecho a acentuar la explotación de los trabajadores intensificando el trabajo.

Además emplean todo tipo de medidas,

como el *gang-time*, para mermar la paga de los trabajadores. En la Dakota Beef, por ejemplo, si un trabajador llega tarde un día, pierde sus prestaciones por toda la semana.

Al correrse la voz sobre las concesiones de la compañía, hubo una sensación de haber logrado algo. A pesar de las numerosas amenazas de la compañía, los trabajadores habían realizado una exitosa huelga de siete horas.

Basándose en la declaración de la gerencia, el comité de 14 trabajadores instó a todos a que regresaran a sus labores. Se manifestaba mucha confianza. Algunas personas, especialmente entre las mujeres del departamento de empackado, al principio se mostraron reacias a regresar.

Firman tarjetas del sindicato

Al final de las tres horas de negociaciones, muchos trabajadores se habían juntado afuera de la planta donde representantes del Local 789 del UFCW repartían tarjetas para autorizar al sindicato. Con confianza y entusiasmo los trabajadores agarraban las tarjetas para firmarlas.

Howard Kern, representante sindical de la división de manufactura del Local 789, le describió a *Perspectiva Mundial* lo sucedido.

“Un trabajador llegó al local del sindicato ese jueves por la mañana”, dijo Kern, “y le hablé con mi español cortado. Con su inglés limitado, me dio a entender que teníamos que ir a la planta.

“Fui allá, y con el mejor español que sabía, hablé con tres trabajadores. Pronto eran 10, luego 25. Al poco rato ya eran 50, y

luego me encontré rodeado por 100 trabajadores. Me dio la impresión que tenemos la fuerza para mantenernos firmes”.

Algunos de los trabajadores hablaban de salir afuera y pararnos en la calle Concord, una de las principales arterias del sur de St. Paul y que pasa al lado de la planta, para que todo el que pasara por ahí supiera que se llevaba a cabo un plantón.

Otros plantearon llamar a la prensa. Eran tácticas que se habían empleado para pedir apoyo de otros trabajadores en una lucha reciente —que fue victoriosa— para impedir que el Servicio de Inmigración y Naturalización (INS) deportara a ocho trabajadores mexicanos que habían participado en una exitosa campaña de sindicalización en el Hotel Holiday Inn Express en Minneapolis.

Habiéndose anotado una victoria, los trabajadores que habían realizado la acción disciplinada regresaron al trabajo también de forma disciplinada.

Conseguir las tarjetas

Los dos días posteriores al paro, muchos obreros en la planta hablaron de la necesidad de tener un sindicato, de conseguir más firmas para las tarjetas de autorización sindical, y de comunicarse con los organizadores del Local 789 para lanzar una campaña de sindicalización. Al mismo tiempo la compañía tramaba un contraataque.

El lunes 5 de junio, la compañía convocó a cada departamento a sendas reuniones en la cafetería. Anunciaron que en los días siguientes se iban a reunir con cada empackador de carne individualmente para

hablarle sobre su trabajo y salario.

La patronal intensificó su ataque propagandístico contra el sindicato. A los trabajadores les dijeron que tendrían que pagar 300 dólares al mes en cuotas sindicales y que los nombres de todos los obreros que firmaron las tarjetas de autorización les serían entregados al gobierno federal. También amenazaron con eliminar las prestaciones de salud y otros más si organizaban un sindicato.

Esa misma tarde, el Local 789 del sindicato de la industria alimenticia UFCW invitó a los trabajadores de la Dakota Beef a una recepción en la sede del sindicato, situada a unas cuadras de la fábrica. Varios trabajadores en la planta, con su confianza reforzada por la acción huelguística, empezaron a organizar a otros trabajadores para ir a la sede sindical y hablar de la necesidad de unirse y formar un sindicato.

De nuevo fracasaron las tácticas de intimidación de la compañía. Los obreros de la Dakota Beef dijeron a *Perspectiva Mundial* que cerca de 60 de ellos, de las secciones de destace y empackado, fueron al mitin en el local del sindicato, y 15 trabajadores del matadero fueron a otra reunión.

Desde luego, la compañía al prolongar las horas de trabajo impidió que los trabajadores de destace y del matadero pudieran llegar a la reunión en el local sindical al mismo tiempo. No obstante, los trabajadores sostuvieron un rico intercambio de opiniones de por qué necesitaban un sindicato y aprobaron un plan para conseguir rápidamente las firmas del mayor número posible de trabajadores para las tarjetas de autorización sindical. Los organizadores del Local 789 instaron a que se formara un comité organizador dentro de la planta, y varios trabajadores se apuntaron.

Tanto el Local 789 como los trabajadores involucrados en esta lucha están ansiosos de buscar apoyo más amplio entre la comunidad. El UFCW ya se ha comunicado con otros sindicatos, iglesias con feligreses predominantemente latinos, grupos pro derechos de inmigrantes y organizaciones de asistencia jurídica de esta zona. Mark Anderson, miembro del personal del senador norteamericano Paul Wellstone, hablando tanto en inglés como en español, llevó una declaración de apoyo a los trabajadores en su lucha.

Según Miguel Olvera, varios trabajadores se han ofrecido para conseguir apoyo de la comunidad, de iglesias, organizaciones a favor de los derechos de los inmigrantes, grupos de agricultores, sindicatos y sindicalistas individuales.

SUSCRIBASE AL
Militant
¡RECIBALO CADA SEMANA!

12 SEMANAS POR US\$10
Especial para nuevos
lectores



Libaneses triunfales celebran su retorno al sur de su país después de dos décadas de ocupación israelí apoyada por Washington.

NOMBRE _____

DIRECCION _____

APTO. _____

CIUDAD _____

ESTADO/PAIS _____

CODIGO POSTAL _____

TEL. _____

SINDICATO/ESCUELA/ORGANIZACION _____

Envíe su cheque o giro postal a: The Militant, 410 West St., Nueva York, NY 10014.

En el área de St. Paul y Minneapolis, los trabajadores de la industria hotelera que son miembros del Local 17 del sindicato de Empleados de Hoteles y Restaurantes, están librando una lucha de especial importancia. Están luchando para conseguir un nuevo contrato.

Los patrones de hoteles no quieren ceder nada más que un mezquino aumento de 26 centavos por hora. La votación sobre el contrato se fijó para el 7 y 8 de junio, y parece que la lucha se encamina hacia una huelga. Muchos de esos trabajadores también son inmigrantes, y los trabajadores de la Dakota Beef debaten cómo utilizar sus luchas para que se refuercen mutuamente.

Muchos trabajadores de la Dakota Beef presienten correctamente que se encuentran en una posición fuerte para poder intensificar su lucha. Hay una enorme pancarta frente a la planta en que se lee "Estamos contratando". En la planta se produce mucha rotación de personal, duran muy poco, y actualmente el nivel de desempleo en Minnesota es relativamente bajo.

La compañía emitió un comunicado en que decía abiertamente, "Esperamos que respeten nuestro derecho de manejar la planta. Tenemos pedidos y compromisos que cumplir". De hecho, la compañía tiene más pedidos de los que puede suplir.

Pero esta lucha no es más que el comienzo. Es muy probable que la compañía inicie sus reuniones con cada uno de los trabajadores, y se puede anticipar que la gerencia recurrirá a amenazas y a la intimidación. Además, en la industria de la carne los patrones trabajan estrechamente con la policía y con el INS para acosar a los obreros que participan en campañas de sindicalización, como sucedió en Tama, Iowa, hace dos años.

Sin embargo, los trabajadores que participan en la campaña de sindicalización en la Dakota Beef, al igual que miles de otros trabajadores, van adquiriendo confianza en su capacidad de combatir esas amenazas.

El presidente del Local 789, William Pearson, subrayó el significado de la huelga en la Dakota Beef al afirmarle a *Perspectiva Mundial*, "Durante mis 23 años de estar en el movimiento obrero, nunca he visto nada parecido.

"Todos se volcaron, conscientes del hecho que no sabían si tendrían su empleo o no. Yo pienso que podemos ganar, y que vamos a conseguir allí un contrato sindical".

Francisco Pérez es un obrero de la carne residente en el sur de Minnesota. Tom Fisher es un obrero textil en Minnesota. ■

Mineros en Wyoming y Nuevo México

VIENE DE LA PAGINA 8

la misma seguridad que cuando se trabaja una ocho horas.

Los mineros miembros del UMWA deben alcanzar los 62 años para jubilarse con su pensión completa, y a los 55 años para recibir una pensión parcial, sin importar cuántos años ha trabajado en la mina. El sindicato exige un plan de jubilación después de 20 años de servicio y que la patronal contribuya la misma cantidad al fondo de pensiones que las compañías que tienen contratos suscritos por la asociación patronal BCOA.

Muchos de los mineros pasaron por la experiencia de varias huelgas: en los años 70, en 1987 y en 1995. Tuvieron la expe-

riencia de la violencia desatada por la policía estatal en 1987 y el uso de la policía antimotines en 1995 para tratar de intimidar y provocar a los sindicalistas.

Se siente la confianza y el compañerismo en la línea de piquetes. El sindicato estuvo preparándose para una huelga con varios meses de anticipación. La compañía se enfrenta a una fuerza laboral templada al calor de la lucha y unida.

En 1987 el Consejo Tribal Navajo, el organismo gobernante de la Nación Navajo, tomó el bando de la compañía desde el principio. Esta vez, dirigentes del sindicato visitaron de antemano a las 110 comunidades en la Nación Navajo para obtener su apoyo a la huelga. ■

SI LE GUSTA ESTA REVISTA, VISITENOS

Dónde encontrar las librerías Pathfinder y los distribuidores de *Perspectiva Mundial*, *The Militant*, *Nueva Internacional*, *New International*, *Nouvelle Internationale* y *Ny International*.

ESTADOS UNIDOS

ALABAMA: Birmingham: 2232 Magnolia Ave. Zip: 35205. Tel: (205) 323-3079. E-mail: 73712.3561@compuserve.com

CALIFORNIA: Los Angeles: 2546 W. Pico Blvd. Zip: 90006. Tel: (213) 380-9460. E-mail: 74642.326@compuserve.com **San Francisco:** 3926 Mission St. Zip: 94112. Tel: (415) 584-2135. E-mail: 75604.556@compuserve.com

FLORIDA: Miami: 4582 N.E. 2nd Ave. Zip: 33137. Tel: (305) 573-3355. E-mail: 103171.1674@compuserve.com

GEORGIA: Atlanta: 230 Auburn Ave. NE. Zip: 30303. Tel: (404) 577-7976. E-mail: atlpathfinder@cs.com

ILLINOIS: Chicago: 1223 N. Milwaukee Ave. Zip: 60622. Tel: (773) 342-1780. E-mail: 104077.511@compuserve.com

IOWA: Des Moines: 3720 6th Ave. Zip: 50313. Tel: (515) 288-2970. E-mail: 104107.1412@compuserve.com

MASSACHUSETTS: Boston: 683 Washington St., Dorchester. Correo: P.O. Box 702. Zip: 02124. Tel: (617) 282-2254. E-mail: 103426.3430@compuserve.com

MICHIGAN: Detroit: 7414 Woodward Ave. Zip: 48202. Tel: (313) 875-0100. E-mail: 104127.3505@compuserve.com

MINNESOTA: Minneapolis/St. Paul: 1569 Sherburne Ave. W., St. Paul. Zip: 55104. Tel: (651) 644-6325. E-mail: TC6446325@cs.com

MISSOURI: St. Louis: Box 19166, 2910 Meramec St. Zip: 63118. Tel: (314) 924-2500. E-mail: MilPath167@cs.com

NEW JERSEY: Newark: 237 Washington St. (cerca a la calle Market) Suite 305. Correo: Riverfront Plaza. P.O. Box 200117. Zip: 07102-0302. Tel: (973) 643-3341. E-mail: 104216.2703@compuserve.com

NEW YORK: Nueva York: Brooklyn: 1068 Fulton Ave., 3er piso. Correo: P.O. Box 197, 655 Fulton St. Zip: 11217. Tel: (718) 398-7850. **Garment District:** P.O. Box 313, 511 6th Ave. Zip: 10011-8436. E-mail: nygd@usa.net **Upper Manhattan:** 540 W. 165th St. Zip: 10032. Tel: (212) 862-8408. E-mail: swpuptown@usa.net **Librería del Mural Pathfinder:** 167 Charles St. Zip: 10014. Tel: (212) 366-1973.

OHIO: Cleveland: 7535 Broadway. Zip: 44105. Tel: (216) 641-9405. E-mail: 103253.1111@compuserve.com

PENNSYLVANIA: Filadelfia: 711 E. Passyunk Ave. Zip: 19147. Tel:

(215) 627-1237. E-mail: 104502.1757@compuserve.com **Pittsburgh:** 1003 E. Carson St. Zip: 15203. Tel: (412) 381-9785. E-mail: 103122.720@compuserve.com

TEXAS: Houston: 6969 Gulf Freeway Suite 380. Zip: 77087. Tel: (713) 847-0704. E-mail: 102527.2271@compuserve.com

WASHINGTON, D.C.: 3541 14th St. NW. (Ocho cuadras norte de la parada Columbia Heights) Zip: 20010. Tel: (202) 722-6221. E-mail: 75407.3345@compuserve.com

WASHINGTON: Seattle: 2533 16th Ave. South. Zip: 98144. Tel: (206) 323-1755. E-mail: 74461.2544@compuserve.com

AUSTRALIA

Sydney: 1st Flr, 176 Redfern St., Redfern NSW 2016. Correo: P.O. Box K879, Haymarket Post Office, NSW 1240. Tel: 02-9690-1533. E-mail: 106450.2216@compuserve.com

CANADA

Montreal: 4581 St.-Denis. Código Postal: H2J 2L4. Tel: (514) 284-7369. E-mail: 104614.2606@compuserve.com

Toronto: 851 Bloor St. West. Código Postal: M6G 1M3. Tel: (416) 533-4324. E-mail: milpathtoronto@cs.com

Vancouver: 4321 Fraser. Código Postal: V5V 4G4. Tel: (604) 872-8343. E-mail: 103430.1552@compuserve.com

FRANCIA

Paris: Centre MBE 175, 23 rue Lecourbe. Código Postal: 75015. Tel: (1) 47-26-58-21. E-mail: 73504.442@compuserve.com

ISLANDIA

Reikiavik: Klapparstíg 26. Correo: P. Box 0233, IS 121 Reikiavik. Tel: 552-5502. E-mail: milpth@mmmedia.is

NUEVA ZELANDA

Auckland: La Gonda Arcade, 203 Karangahape Road. Correo: P.O. Box 3025. Tel: (9) 379-3075.

E-mail: 100035.3205@compuserve.com

Christchurch: Gloucester Arcade, 129 Gloucester St. Correo: P.O. Box 13-969. Tel: (3) 365-6055.

E-mail: 100250.1511@compuserve.com

REINO UNIDO

Londres: 47 The Cut. Código Postal: SE1 8LL. Tel: 020-7928-7993. E-mail: 101515.2702@compuserve.com

Manchester: Unit 4, 60 Shudehill. Código Postal: M4 4AA. Tel: 0161-839-1766. E-mail: 106462.327@compuserve.com

SUECIA

Estocolmo: Vikingagatan 10. (T-bana St. Eriksplan). Código postal: S-113 42. Tel: (08) 31 69 33.

E-mail: 100416.2362 @compuserve.com

Mineros del carbón en huelga: 'Sin contrato no hay trabajo'

POR JACK WARD

TSE BONITO, Nuevo México— Los mineros del carbón se mantienen firmes y animados tras cuatro semana en huelga contra la Pittsburg and Midway Coal Company. Los huelguistas, miembros del Local 1332 del sindicato minero UMWA, pararon labores el 15 de mayo ante las concesiones exigidas por la patronal. La compañía busca atacar el seguro médico, el pago de horas extras y las pensiones, así como instituir una jornada de 12 horas en la mina McKinley, cerca de Gallup, Nuevo México.

De los 387 empleados no gerenciales en la mina, 311 son miembros del UMWA. Nadie ha cruzado la línea de piquetes.

La mina está en la reserva de los indios navajo, y más del 90 por ciento de los mineros son navajos. La Pittsburg and Midway (P&M) posee minas en Alabama, Nuevo México, Texas y Wyoming.

Los huelguistas aquí se han visto reforzados por los 230 mineros que salieron en huelga el 28 de mayo en la mina de la P&M en Kemmerer, Wyoming. El tercer día de su huelga, 150 mineros en huelga y sus partidarios del Local 1307 del sindicato minero UMWA se colocaron al lado del camino que lleva a la mina de carbón de la P&M. Portaban carteles que le declaraban a la compañía, "Se enfrentan con uno de nosotros, se enfrentan con todos nosotros".

El 2 de junio en la mina de Nuevo México, 45 mineros y otros trabajadores le dieron una "bienvenida" a los funcionarios de la compañía que entraban por el portón norte. Con un altoparlante y carteles, los huelguistas gritaron, "Sin contrato no hay trabajo". Otros 15 trabajadores formaron piquetes en la puerta sur.

Solidaridad de otros sindicalistas

Miembros del sindicato Laborers International Union (LIU), que trabajan para



CAROLE LESNICK • PERSPECTIVA MUNDIAL

Los mineros en huelga contra la Pittsburg and Midway en Nuevo México rechazan jornada laboral de 12 horas y otras exigencias patronales.

un contratista que hace trabajo de recuperación en la mina, se sumaron a los piquetes. Los miembros del LIU, que han respetado la huelga, no gozan de prestaciones médicas y ganan la mitad de los salarios de los miembros del UMWA en la mina.

Otros sindicalistas en la región se han solidarizado con los huelguistas.

Miembros del sindicato electricista IBEW de dos centrales eléctricas cercanas, con la cual la mina McKinley tiene contratos para vender carbón, han visitado las líneas de piquetes. Miembros del UMWA de las minas Kayenta y Black Mesa en Arizona, el presidente de la AFL-CIO en Nuevo México, maestros sindicalizados de Gallup, trabajadores de la salud y trabajadores de la construcción en Phoenix se han sumado a los piquetes también.

La mayoría de los huelguistas entrevistados dijeron que la P&M provocó la huelga al exigir grandes concesiones que sabía que el sindicato no aceptaría. Uno de los principales puntos de conflicto es el intento

patronal de dismantlar el plan médico de la empresa, que cubre el 100 por ciento de los gastos médicos de los mineros y sus familias. La compañía afirma que los mineros indígenas se retiran "voluntariamente" del plan médico de la compañía, les pagarán 100 dólares mensuales, con la sugerencia de que recurran a los servicios médicos del gobierno, Indian Health Services, una situación de segunda clase.

La patronal también quiere instituir "horarios alternos", con turnos de 12 horas y rotación de los días libres. Bajo el contrato vencido, los mineros trabajan turnos de ocho horas de lunes a viernes. Todos los mineros reciben primas de "tiempo y medio" los sábados y "doble tiempo" los domingos. El nuevo plan sólo pagaría primas de sobretiempo después de 40 horas de trabajo.

La esposa de un minero en la línea de piquetes señaló, "Este nuevo plan es peligroso. Nadie puede manejar este equipo gigantesco 12 horas diarias y trabajar con

SIGUE EN LA PAGINA 7