Miembros de los Teamsters

Bienvenidos a Su Unión

Propósito de los Teamsters, Historia, estructura, Derechos

Estimado miembro de los Teamsters:

Bienvenido a la International Brotherhood of Teamsters. Usted ya forma parte de una orgullosa tradición en el movimiento obrero. Durante casi cien años, la Unión de los Teamsters ha sido una fuerza líder al fijar la norma para sueldos más altos, mayores beneficios y condiciones de trabajo mejoradas para trabajadores en todo Estados Unidos y Canadá.

Los Teamsters han formulado el compromiso de negociar los mejores convenios obrero-patronales y de ofrecer la representación diaria más sólida a todos sus miembros, que actualmente suman 1.4 millones. Los Teamsters han ganado muchas luchas a través de los años, desde días de trabajo más cortos hasta el manejo de las querellas en el centro de trabajo, y de ahí a la promulgación de importantes leyes en el Congreso.

La Unión de los Teamsters abriga en su seno más de 450 uniones locales. Todo el mundo se beneficia cuando los miembros se mantienen unidos para el logro de sus metas en común. Le insto a usted a que sea un miembro informado y activo y que se una a nosotros para llevar la dignidad, la justicia y la equitatividad al centro de trabajo.

Este folleto ofrece una breve apreciación general de la historia y estructura de la Unión de los Teamsters, así como de sus derechos como miembro de nuestra unión. El folleto lleva por subtítulo Unidad, Orgullo y Fortaleza, conceptos que nosotros, sus Funcionarios Internacionales, hemos propuesto que sean una prioridad para el siglo XXI. Los trabajadores optan por afiliarse a la Unión de los Teamsters porque hemos obtenido los mejores resultados en la tarea de forjar un futuro mejor y más seguro para nuestros miembros. Nos place tenerlo entre nuestras filas como miembro de nuestra unión.

Fraternalmente,

James P. Hoffa
Presidente General

Ken Hall
Secretario-Tesorero General

Tabla de Contenidos

Bienvenido a los Teamsters 1

Propósito de los Teamsters 5

Historia de los Teamsters 9

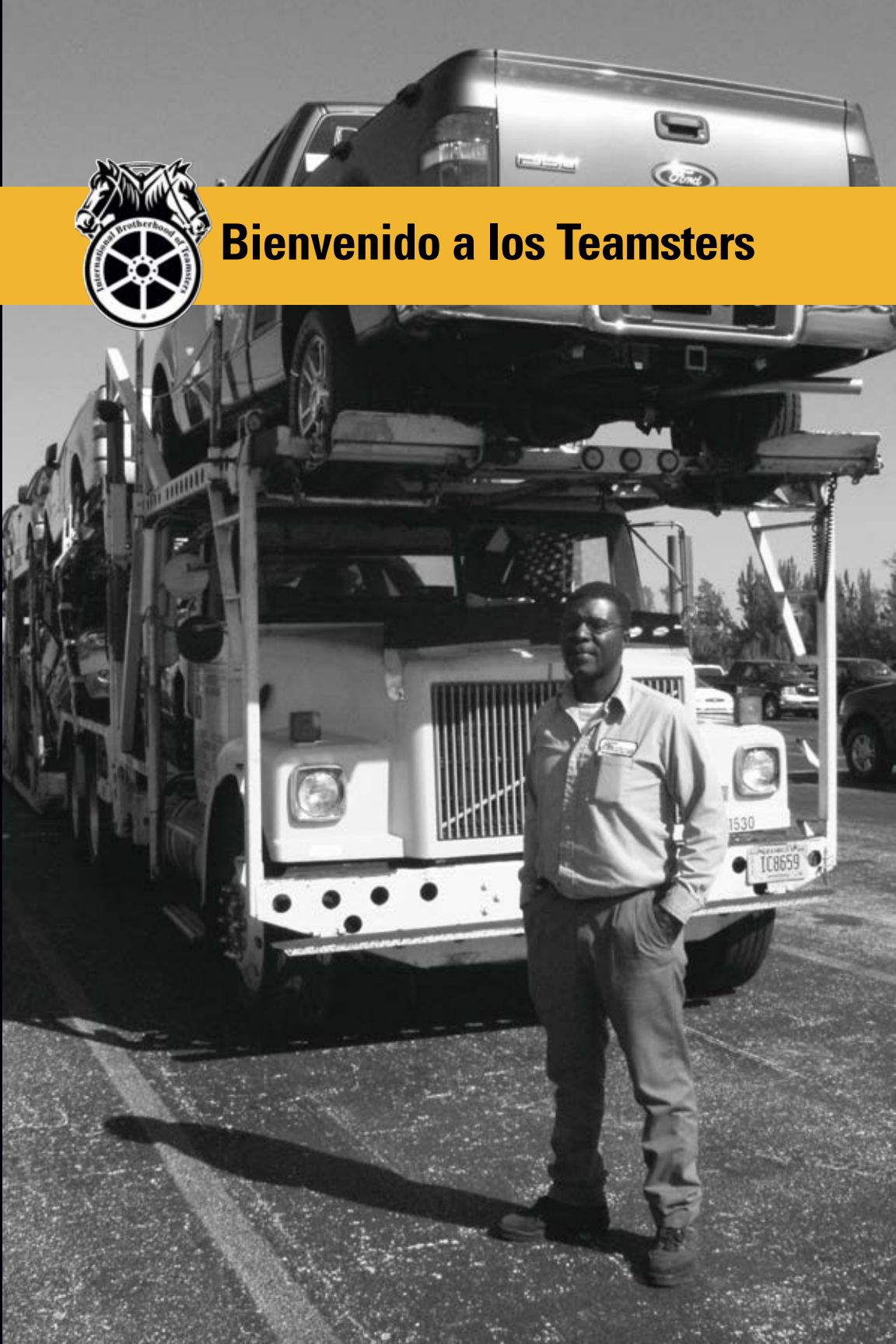
Estructura de los Teamsters 19

Derechos de los Teamsters 27

Futuro de los Teamsters 39

Apéndice: Derechos de los Afilados de Uniones 41

Bienvenido a los Teamsters



Bienvenido a los Teamsters

"Tengo Orgullo en Ser un Teamster"

Ser miembro de la Unión de los Teamsters le da a usted muchos derechos y beneficios en el trabajo. También le ofrece la oportunidad de unirse a otros miembros para lograr cambios en el centro de trabajo, como también en su comunidad, que beneficien a las familias trabajadores.

¡Los Teamsters Son Fuertes!

La Unión de los Teamsters está integrada por 1.4 millones de trabajadores que laboran en una amplia variedad de industrias, tanto públicas como privadas.

Actualmente unos 500,000 miembros jubilados de la Unión de los Teamsters en todo Estados Unidos y Canadá conservan su afiliación a la Unión y prestan su apoyo a temas de importancia a la gente trabajadora.

A diferencia de la compañía, la planta o el taller donde usted trabaja, su unión es una organización democrática donde tanto usted como los demás miembros tienen el derecho de elegir a sus líderes locales y decidir sobre las políticas que les afectarán. Usted es miembro de una de las más de 450 uniones locales afiliadas a la Unión de los Teamsters. La Unión Internacional ha asignado a cada unión local un número para designar su ubicación, y la carta de constitución de cada una refleja la industria representada por esa unión.

Este folleto le proporciona una introducción a su Unión, tanto a nivel internacional como a nivel local, a la vez que le informa sobre cómo puede involucrarse.

Su Teamster Delegado (Steward en inglés)—uno de sus compañeros de trabajo que coordina las actividades de la unión en el centro de trabajo—contestará cualquier otra pregunta que tenga. Es importante obtener de su delegado un número de teléfono o una dirección electrónica para que usted pueda comunicarse fácilmente con sus representantes.

La Ventaja de una Unión

Si usted no tiene una unión en su centro de trabajo, no tiene garantizado su sueldo, sus beneficios de salud ni una pensión segura. En este caso, usted es un empleado que trabaja "a voluntad". Al entrar al centro de trabajo, deja sus derechos en la puerta, y su empleador le puede despedir o cambiar las condiciones de su empleo en cualquier momento y por prácticamente cualquier motivo.

Existen ventajas reales en ser miembro de una unión, tanto para usted en lo personal como para la sociedad en general. Al formar una unión con sus compañeros de labores, juntos tendrán el poder de negociar con su empleador un contrato legalmente valedero que incluya mejores sueldos, atención de salud que esté a su alcance, un retiro garantizado y un centro de trabajo que ofrezca una mayor seguridad.

El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ha informado que los sueldos de los trabajadores unionizados son más altos, en un 27%, que los de los trabajadores que no tienen representación a través de una unión. Asimismo, el 92% de los trabajadores unionizados tienen cobertura de salud relacionada con el trabajo, mientras que solamente el 68% de los trabajadores no unionizados la tienen; y el 73% de los

trabajadores unionizados tienen un beneficio de pensión garantizado y claramente definido, en comparación con el 16% de los trabajadores no unionizados.

Y cuanto mayor sea el número de miembros de uniones en este país, tanto mejor será la situación de cada uno. A lo largo de nuestra historia, cuando las uniones son fuertes, los sueldos aumentan, la cobertura de atención de salud mejora, y las pensiones se fortalecen. Cuando las uniones están siendo asediadas, como es el caso actualmente, el peligro aumenta para todos nosotros—nuestros empleos, nuestras comunidades y nuestras familias.

La Solidaridad Es Importante

Los gerentes de planta, los presidentes de compañías y los supervisores disponen de numerosos recursos para lograr sus metas. Están afiliados a asociaciones y coaliciones que ayudan a adelantar la consecución de sus objetivos.

Los trabajadores, en cambio, solamente tienen a sus compañeros para protegerlos, y no importa cuántos sean en total, el número de trabajadores en sí no asegura el éxito. Se requiere que los trabajadores actúen al unísono para lograr mejores sueldos y condiciones de trabajo.

¡Conéctese!

La Unión Internacional tiene un sitio web oficial que usted puede accesar, en www.teamster.org. Visite el sitio para ponerse al día sobre las últimas actividades y temas que afectan a los miembros de los Teamsters, así como sobre las diferentes formas en que usted puede apoyar a sus compañeros Teamsters y sus familias en su lucha por lograr justicia en el centro de trabajo. Haga clic sobre la División Industrial o Conferencia Industrial que le corresponda para leer información actualizada sobre los acontecimientos actuales—desde luchas para lograr contratos hasta actividades políticas que afectan a la industria específica en que usted trabaje.

¡Y Lea!

La Unión Internacional también publica la revista Teamster Magazine, que es la publicación oficial de la International Brotherhood of Teamsters. La revista Teamster se publica ocho veces al año y se envía a todos los miembros activos y retirados. Cada número de la revista contiene un mensaje del Presidente General y pone de relieve importantes eventos de la Unión como también asuntos de importancia para los trabajadores.

Propósito de los Teamsters

Propósito de los Teamsters

La Constitución de la IBT

La Constitución de los Teamsters sienta la base y establece la estructura para los 1.4 millones de trabajadores que integran la organización. Describe en detalle los deberes y las responsabilidades de todos los oficiales y miembros. Es producto de más de 100 años de organización obrera. Por favor tome el tiempo para leer nuestra Constitución, ya que la dará información sobre cómo la unión opera, así como sobre las diferentes formas en que tanto los miembros como los dirigentes de la unión pueden trabajar juntos para lograr sus metas en común.

Propósito de los Teamsters

El segundo artículo de la Constitución de los Teamsters define la misión y el propósito de la organización. Estipula, en parte, que la principal responsabilidad de la Unión es la de organizar y educar a los trabajadores para que logren un nivel de vida más alto. En breve, el papel clave desempeñado por la unión implica:

- Organizar a los trabajadores para que tengan una voz en el centro de trabajo.
- Educar a los trabajadores para que conozcan sus derechos laborales y puedan tener una participación plena en nuestra sociedad democrática.
- Involucrar a los trabajadores en el proceso político para que sus inquietudes sean abordadas.
- Negociar contratos con los empleadores, y velar por el debido cumplimiento de los mismos, para que cada trabajador sea

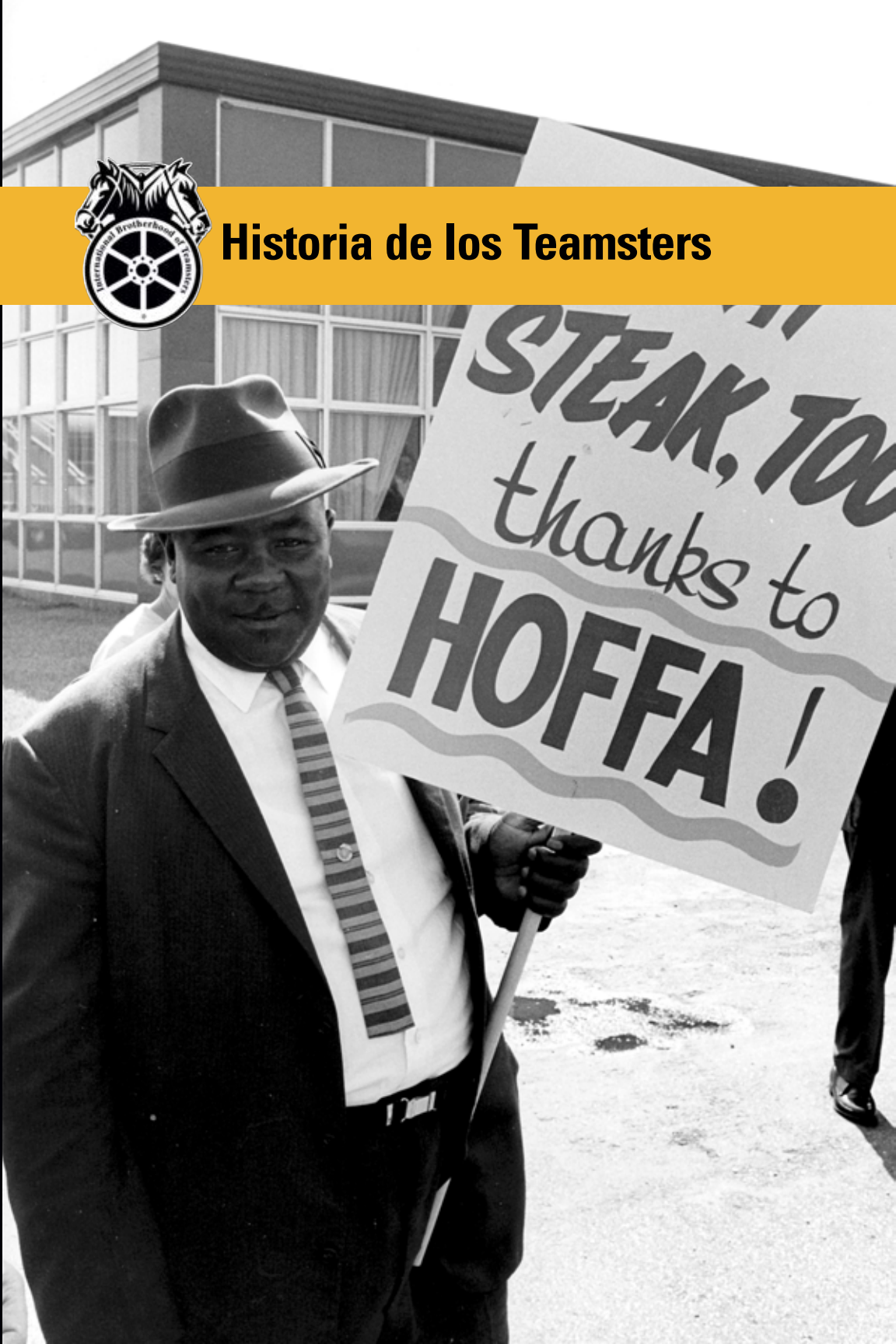
tratado con dignidad, justicia y respeto.

Reconocimiento de los Teamsters

Dondequiera que uno vaya en el mundo, las personas reconocen el nombre de los Teamsters. La Unión de los Teamsters recibe mensajes por correo electrónico de personas en otros países en los que solicitan gorras, camisetas y otros artículos que llevan la insignia de la Unión de los Teamsters.

Las palabras "Teamsters" y "poder" son sinónimos en la mente de muchas personas, tanto dentro del movimiento obrero como entre el público en general. Y aun cuando la Unión sea descrita de una manera negativa por personas con pocos conocimientos a fondo de la misma, los miembros hablan con orgullo al referirse a los logros y a la historia de la Unión de los Teamsters.

Historia de los Teamsters

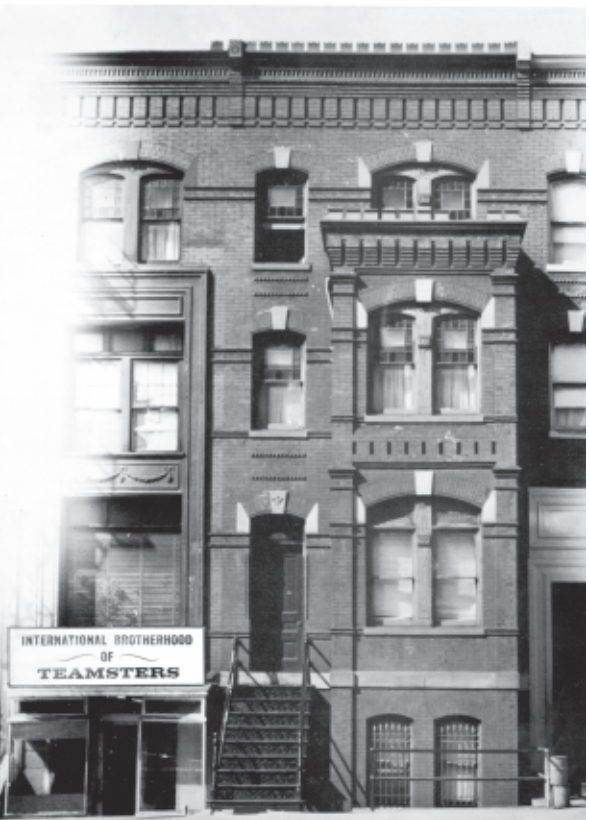


Historia de los Teamsters

Para que tenga una buena comprensión de su unión, es esencial tener conocimientos de su historia. Muchos de los procedimientos que han sido establecidos con relación a la estructura de la unión y los derechos y responsabilidades de los miembros y oficiales pueden explicarse con base en un estudio de los esfuerzos históricos de los miembros y los líderes de nuestra unión.

Tronquistas Forman Unión

Antes de 1900, los Teamsters eran carreteros, o tronquistas, que entregaban mercancías transportadas en carretas por caballos. La base industrial de Norteamérica, en plena expansión en ese entonces, implicó una expansión de la entrega de mercancías, como resultado de la cual los carreteros llegaron a ser importantes actores en una economía creciente.



Los Teamsters con frecuencia trabajaban largas horas por poco dinero, típicamente jornadas de 12-18 horas por apenas $2.00. Más aun, los Teamsters tenían que asumir la responsabilidad por las cuentas incobrables y por las mercancías perdidas, robadas o dañadas. En 1899, la Unión Internacional de Tronquistas (Team Drivers International Union—TDIU) se formó en Detroit, luego que tronquistas de diversas regiones comenzaron a formar uniones locales. Ese mismo año, se creó una organización similar a nivel nacional en Chicago, llamada la Unión Nacional de Tronquistas (Teamsters National Union—TNU). En 1903, las dos organizaciones se unieron para formar la International Brotherhood of Teamsters. Su primer presidente fue Cornelius Shea y la sede de la Unión era Indianápolis. La unión recién formada se afilió a la Federación Americana de Trabajo (American Federation of Labor—AFL), que se había establecido en 1881 como federación cumbre para las uniones de trabajadores. La AFL estaba organizada alrededor de oficios o gremios específicos, de donde surgió la frase en inglés trade unions (sindicatos o uniones gremiales).

La carta constitutiva de los Teamsters que se recibió de la Federación Americana de Trabajo (AFL) la identificó como "unión gremial", aun cuando la conducción de una yunta de caballos no se consideraba como un oficio específico. El Presidente de la AFL, Samuel Gompers, reconoció el papel clave que desempeñarían los Teamsters en la economía industrial actualmente en vías de desarrollo.

Sentimientos Anti-Unión

Las uniones en general, y los Teamsters en particular, lucharon contra los sentimientos anti-unión generalizados que existían en la creciente economía "de mercado libre" en los Estados

Unidos y, en menor grado, en Canadá. La experiencia de Canadá, en comparación con la de los Estados Unidos, fue muy distinta, por el hecho de que el gobierno federal de aquel país era, y continúa siendo, altamente descentralizado, al haber dado a las provincias canadienses control total sobre la relación obrero-patronal, en lugar de ejercer la autoridad en esta materia desde el nivel central. Por otro lado, los canadienses eran más recelosos del capitalismo y tenían una tradición de gobierno parlamentario y un partido del trabajo que aceptaba al movimiento obrero como socio natural en el sistema económico. Como resultado, se observaba en Canadá una creencia más profunda en el derecho básico de los trabajadores de organizarse.

No obstante lo anterior, algunas de las huelgas más violentas y batallas laborales más difíciles fueron libradas durante este período por trabajadores en todas las industrias y en ambos países.

Las batallas más reñidas durante este período se libraron respecto a la petición de los trabajadores de que se les "reconocieran" sus derechos de formar una unión. Y es por eso que el tema del reconocimiento con frecuencia es tratado en la primera sección del contrato de trabajo.

Los Teamsters Apoyan a Otras Uniones

En 1905, 4,600 Teamsters se declararon en huelga en una acción de solidaridad con sastres que trabajaban para Montgomery Ward Company, en Chicago. Esta huelga duró más de 100 días y, al final, 21 personas perdieron la vida. Posteriormente, la compañía salió ganando en sus esfuerzos por romper la huelga.

Este ejemplo es típico de la forma en que los Teamsters, durante toda su historia, han apoyado a otros trabajadores en otras uniones en su lucha contra los empleadores opresivos. Estas luchas con frecuencia se libraron contra empleadores que contaban con el apoyo de gobiernos locales y nacionales, así como de cortes de justicia y organismos responsables de proteger el orden público. La solidaridad obrera y la desobediencia civil fueron los únicos medios disponibles a los trabajadores para expresar su desacuerdo con la injusticia en los sueldos y las condiciones de trabajo. No existían disposiciones legales que protegieran la organización obrera y la formación de una unión, con la excepción de fallos relacionados con casos específicos en el sistema judicial. Irónicamente, durante esta época de gran penuria, los miembros con frecuencia juntaban sus recursos, aceptando de buena gana compartir comida y alojamiento con otros trabajadores huelguistas. Con frecuencia se aplicaban a los miembros cuotas que luego se enviaban a otros hermanos y hermanas unionizados que luchaban por obtener derechos en el centro de trabajo. Actualmente, la dirección frecuentemente aprovecha esta vieja costumbre de la gente trabajadora para advertir a los trabajadores que procuran formar una unión que ésta aplicará cuotas de este tipo a sus miembros. La aplicación de tales cuotas en el movimiento obrero de hoy son muy poco comunes.

Los Caballos Son Reemplazados por Vehículos Automotores

En 1907, los Teamsters decidieron enfocar prioritariamente las actividades de organización obrera al asumir Daniel Tobin el cargo de Presidente General. La unión comenzó a organizar a los conductores de vehículos de transporte de cerveza, los transportistas de viajeros, y los trabajadores de entrega de productos de panadería y repostería. Se modificaron el nombre de la unión y el logotipo, de modo de reflejar el crecimiento y el cambio.

Esta diversificación, combinada con el sistema

vial en pleno desarrollo, ayudó a aumentar a 40,000 la base de miembros de los Teamsters. En 1912, conductores Teamsters llevaron a cabo la primera entrega transcontinental de mercancías en vehículos automotores.

Norteamérica estaba cambiando. Era necesario suministrar mercancías a una sociedad cada vez más móvil. Los miembros de los Teamsters desempeñaron un papel crucial al hacer factible esta movilidad.

En 1914, estalló la Primera Guerra Mundial en Europa. Los Teamsters desempeñaron una crítica función en la campaña solidaria de la población civil durante la guerra. Miembros de la Unión ayudaron a garantizar el éxito militar con el transporte rápido de tropas en ultramar y de suministros desde los puertos hasta las líneas de batalla. Atravesando rápidamente el continente europeo, los camiones americanos fueron una parte clave de la campaña americana de apoyar a sus tropas.

Era una época en que la economía se expandía en forma acelerada, y la Unión de los Teamsters crecía a la par. Para 1915, la base de miembros había aumentado de 40,000 a 60,000. Después de la guerra, el Presidente Tobin surgió como preeminente dirigente laboral, asegurando para la Unión de los Teamsters un lugar firme en el movimiento obrero.

Los Teamsters Canadienses

En 1920, la unión se afilió al Congreso Canadiense de Oficios y Trabajo (Canadian Trades and Labor Congress—CTLC), la contraparte canadiense de la Federación Americana del Trabajo (AFL) en los Estados Unidos. A medida que prosperaba la economía, también prosperaba la mano de obra organizada, y el Presidente Tobin persuadió a las uniones locales a duplicar el monto de la cuota per cápita para que pudiera aumentarse el fondo de los Teamsters de apoyo a los huelguistas.

Mientras tanto, continuó la diversificación al convertirse en Teamsters conductores de autobús, de trenes de servicio expreso y de camiones de lavandería.

La Lucha contra la Gran Depresión

En octubre de 1929, el auge económico de Estados Unidos terminó con el colapso de la bolsa de valores en Wall Street, señalando así el inicio de la Gran Depresión. La nación se vio presa de una cadena de miseria y desesperación. El desempleo aumentó del 3% al 25%, y las quiebras bancarias eran una ocurrencia común.

La base de miembros de los Teamsters se redujo como resultado de la Depresión, de modo que la unión aumentó sus actividades de organización obrera. La industria de transporte vial, de crecimiento rápido y de largo alcance, fue uno de sus principales puntos focales. La Unión de los Teamsters aprovechó la existencia de esta industria nacional para negociar convenios a nivel regional con miras a lograr la uniformidad en los sueldos y en las condiciones de trabajo. Como resultado, la base de miembros aumentó a 146,000.

Finalizada la Gran Depresión, los Teamsters dieron su pleno apoyo al Presidente Franklin D. Roosevelt y su preocupación por la situación apremiante del "hombre olvidado". Una serie de victorias legislativas apoyadas por los Teamsters y aprobadas por el Presidente Roosevelt fueron diseñadas para sacar el país de la Gran Depresión. La Administración Nacional de la Recuperación (National Recovery Administration—NRA) era una pieza clave del plan legislativo del Presidente Roosevelt, al establecer salarios mínimos y horarios máximos de trabajo para cada industria. Los horarios de trabajo se disminuyeron a fin de distribuir los empleos disponibles entre un mayor número de trabajadores.

El año 1934 fue testigo de una de las huelgas más significativas de la historia de los Teamsters, al luchar la Unión Local 574 de los Teamsters en Minnesota para proteger a los conductores unionizados contra la llamada "Alianza Ciudadana." Esta "Alianza" era una coalición intolerante de empleadores que esperaban formar una organización que debilitara y, a la larga, destruyera las uniones, para que luego pudieran instalar "uniones empresariales" que ellos mismos controlarían. Se habían trazado las líneas y la batalla fue brutal. Antes de salir victoriosos los Teamsters, varios de sus miembros fueron heridos o matados en batallas callejeras. Los Teamsters salieron exitosos en sus esfuerzos por desarrollar el apoyo comunitario a los trabajadores, utilizando una estrategia sumamente eficaz para incorporar a otras uniones y otros trabajadores. Esta huelga resultó ser un punto decisivo para los trabajadores en todas partes, al revelar el poder que ellos ejercían cuando actuaban en forma unida.

Los Trabajadores Ganan La Lucha Por Ornanisar

Uno de los productos clave del aumento en la militancia y la actividad de los trabajadores en la

década de 1930 fue una ley federal de trabajo para los Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act—NLRA) de 1935, la cual fue promulgada para "nivelar la cancha de juego" durante los esfuerzos de organización obrera y negociación colectiva. La ley tenía como objeto declarar ilegal la intimidación y la interferencia por parte de la dirección. Los empleados que trabajaban en la industria ferroviaria de los Estados Unidos habían obtenido protección en 1926 a través de la Ley de Trabajo Ferroviario (Railway Labor Act—RLA). Hoy día, la Ley de Trabajo Ferroviario solo cubre a los empleados de ferrocarriles y de líneas aéreas en los Estados Unidos.

La Política de los Estados Unidos Respecto a las Uniones

La primera sección de la Ley Nacional de Relaciones Laborales de los Estados Unidos define la premisa fundamental que explica por qué la mano de obra organizada es importante en términos de garantizar una sociedad saludable. Estos sentimientos se observan en todas las leyes de apoyo al movimiento obrero.

De acuerdo con la NLRA de 1935, "… es política de los Estados Unidos eliminar las causas de ciertas obstrucciones sustanciales al libre flujo del comercio y mitigar y eliminar estas obstrucciones cuando se produzcan, fomentando la práctica y procedimiento de la negociación colectiva, protegiendo el ejercicio por parte de los trabajadores de una plena libertad de asociación, de autoorganización y de designación de representantes de su libre elección".

Ese mismo año el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley del Seguro Social. En 1938, los Teamsters se fueron a la huelga en un esfuerzo por lograr la promulgación de la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards

Act—FLSA), la cual estableció una semana laboral máxima de 44 horas, juntamente con un salario mínimo. La Ley de Seguridad del Transporte Motorizado (Motor Carrier Safety Act) de 1938 estipuló horarios máximos de servicio para los conductores de vehículos automotores operados por empresas de transporte comerciales y contractuales.

Al ingresar los Estados Unidos en la Segunda Guerra Mundial en 1941, el Presidente Roosevelt pidió al Presidente Tobin de los Teamsters que participara como miembro de la Junta Nacional de Trabajo en Tiempo de Guerra (National War Labor Board), entidad que era responsable de solventar las disputas obrero-patronales mediante el arbitraje. Para el año 1942, 125,000 Teamsters intervenían en el transporte de tropas a los frentes de batalla para derrotar al ejército alemán.

Taft-Hartley y el Taller Abierto

La base de miembros de los Teamsters en la época posguerra alcanzó 900,000 a pesar de la promulgación de la Ley Taft-Hartley de 1947, una ley anti-unión que declaró como ilegales los "talleres cerrados", las huelgas jurisdiccionales y los boicots secundarios. La Ley Taft-Hartley también hizo posible las llamadas leyes de Derecho de Trabajar "por menos", las cuales han tenido un efecto devastador en el poder de las uniones.

Aunque la Ley Taft-Hartley amenazó con debilitar las uniones en los Estados Unidos, la estrategia de negociación a nivel de área y en más de un estado a la vez estaba surtiendo efecto. Los conductores de camiones eran casi invencibles en acciones laborales sostenidas.

En la convención de la IBT de 1952, el Presidente Tobin anunció su retiro después de 45 años tras el timón. Dave Beck fue elegido como su sucesor. El siguiente año, la sede de la Unión Internacional fue trasladada por motivos estratégicos de Indianápolis a Washington, D.C., para que la Unión estuviera cerca de los pasillos del Congreso.

Con frecuencia se hace referencia a la década de 1950 como los "Años Dorados" del desarrollo económico en Norteamérica. Armados de la protección ofrecida por las leyes laborales, los trabajadores formaban uniones y surgía una fuerte clase media en los Estados Unidos y Canadá. Los empleadores generaban utilidades y las uniones negociaban sueldos más altos y mejores condiciones de trabajo.

Contrato Nacional de Transporte de Carga

En 1957, James R. Hoffa fue elegido Presidente General de los Teamsters. Hoffa era conocido por su lealtad a los miembros de los Teamsters y por su determinación de luchar para conseguir mejoras en sus sueldos y sus condiciones de trabajo. De manera ingeniosa, programaba las fechas de vencimiento de diferentes contratos de transporte de carga para que coincidieran entre sí, logrando negociar por primera vez en la historia un Acuerdo Nacional Maestro de Transporte de Carga, un contrato que consolidó el poder de los transportistas de carga a nivel nacional. Hoffa también formó el comité de acción política denominado D.R.I.V.E. (Democrat, Republican, Independent Voter Education) como respuesta a la legislación anti-unión que había surgido.

El poder cada vez más fuerte de la unión dio lugar a una avalancha de ataques, no solo contra la Unión de los Teamsters sino también contra el Presidente Hoffa mismo. Todos los organismos gubernamentales, judiciales, empresariales y de ejecución de la ley trataron de socavar la fuerza que se había desarrollado a través de las actividades de solidaridad y organización obrera.

Aunque abundan los mitos y las leyendas relacionadas con el Presidente General Hoffa,

una cosa se sabe con certeza: los miembros de los Teamsters se mantienen fieles a su recuerdo porque aumentó para ellos sus sueldos y su nivel de vida. Dedicó su vida a aumentar el nivel de vida de millones de familias trabajadoras.

Crecimiento Continuo

Durante los años cincuenta, sesenta y setenta, los Teamsters continuaron negociando sólidos contratos en las industrias de transporte y reparto, entre ellos el que se suscribió con United Parcel Service (UPS). Cada Presidente General sucesivo incorporó a las filas de la Unión de los Teamsters industrias que dependían del transporte por camión. Estas industrias incluyen las de la cerveza y los refrescos, los periódicos, los productos lácteos, las películas cinematográficas y, en algunos casos, los empleados del sector "público." La Unión continuó creciendo tanto en su base de miembros como en el poder que ejercía. Al mismo tiempo, se encontraba cada vez más bajo la óptica de los organismos de ejecución de la ley y de los reguladores gubernamentales empeñados en debilitar a una unión poderosa.

En 1976, se reconoció una división por separado a nivel interno de la Unión Internacional, estableciéndose así la Conferencia Canadiense de los Teamsters. En 1992, en reconocimiento del deseo de afirmar la autonomía de los trabajadores canadienses, se promulgó en la

Convención Internacional una resolución especial que contemplaba una afiliación más independiente y un cambio de nombre a "Teamsters Canadá". Teamsters Canadá tiene una mayor autonomía, tanto en las elecciones como en el desarrollo de políticas para los trabajadores canadienses. Teamsters Canadá está afiliada a la International Brotherhood of Teamsters (IBT), al Congreso Canadiense del Trabajo (CLC) y, en la provincia de Québec, a la Federación de Trabajadores de Québec (FTQ).

En 1991, Ron Carey, de la Unión Local 804 de los Teamsters en Nueva York, llegó a ser el primer Presidente General elegido por los miembros y no por los delegados a la convención. Durante su administración, trabajadores de UPS afiliados a los Teamsters realizaron con éxito en las instalaciones de United Parcel Service (UPS) una histórica huelga en la industria de entrega de bultos y pequeños paquetes. Para muchos trabajadores unionizados, esta huelga constituía un hito para una renovación en el movimiento obrero.

Una Nueva Era

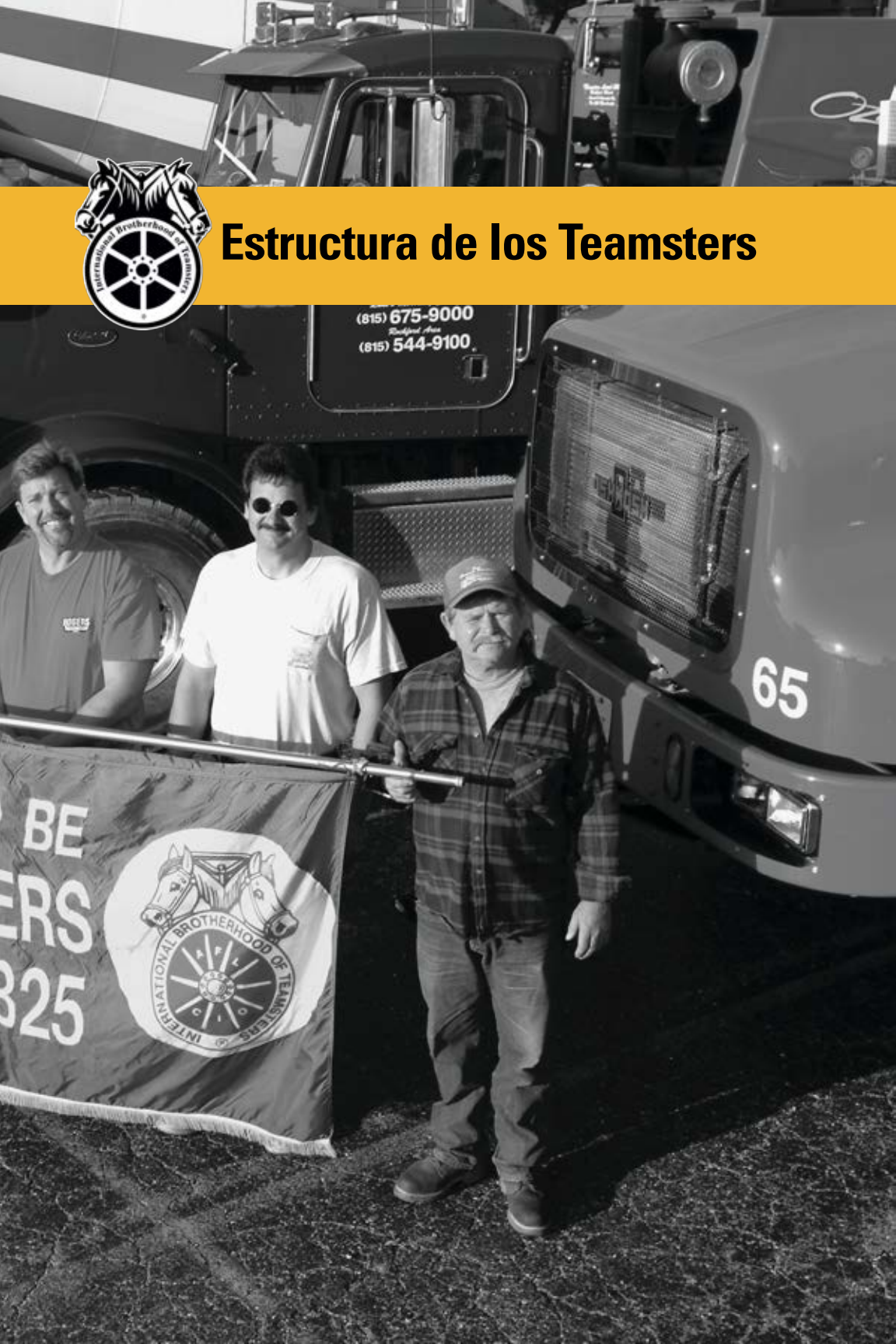
El orgullo, la fortaleza y el crecimiento definen el renovado espíritu y decidida misión de la Unión de los Teamsters tras la elección de James P. Hoffa en 1999. Una nueva energía y un fuerte sentido de solidaridad entre los miembros, desde el Presidente General hasta los trabajadores recién organizados, han hecho de la Unión de los Teamsters la organización líder en la devolución del poder al movimiento obrero en el siglo XXI.

Hoy día, la Junta Ejecutiva General de los Teamsters está comprometida a hacer que la Unión de los Teamsters sea la unión más fuerte y más eficaz del mundo. En una acción atrevida orientada a fomentar las actividades de organización obrera, la Unión de los Teamsters, trabajando en colaboración con otras cinco uniones progresistas y de igual visión, formó una coalición denominada "Cambiar para Ganar" (Change To Win). Las uniones incluidas en la coalición Cambiar para Ganar están desarrollando un movimiento de gente trabajadora con la fortaleza de exigir dignidad y respeto para todos los trabajadores y darles los medios para obtener su propia tajada del sueño americano: un cheque de planilla para apoyar a su familia, atención médica al alcance de su bolsillo, y seguridad en el retiro.

A través de la fuerza colectiva de nuestras uniones, la coalición Cambiar para Ganar está desarrollando y poniendo en marcha estrategias orientadas a organizar a decenas de millones de trabajadores. Solamente cuando millones de trabajadores americanos adicionales se afilien a uniones será posible que se forje un consenso político pro trabajador que apoye firmemente nuestras metas. Es el propósito de los Teamsters lograr que esa visión se convierta en realidad.

2453
TEAMSTERS
LOCAL 325
PROUD TO
TEAMSTE
LOCAL 3

Estructura de los Teamsters



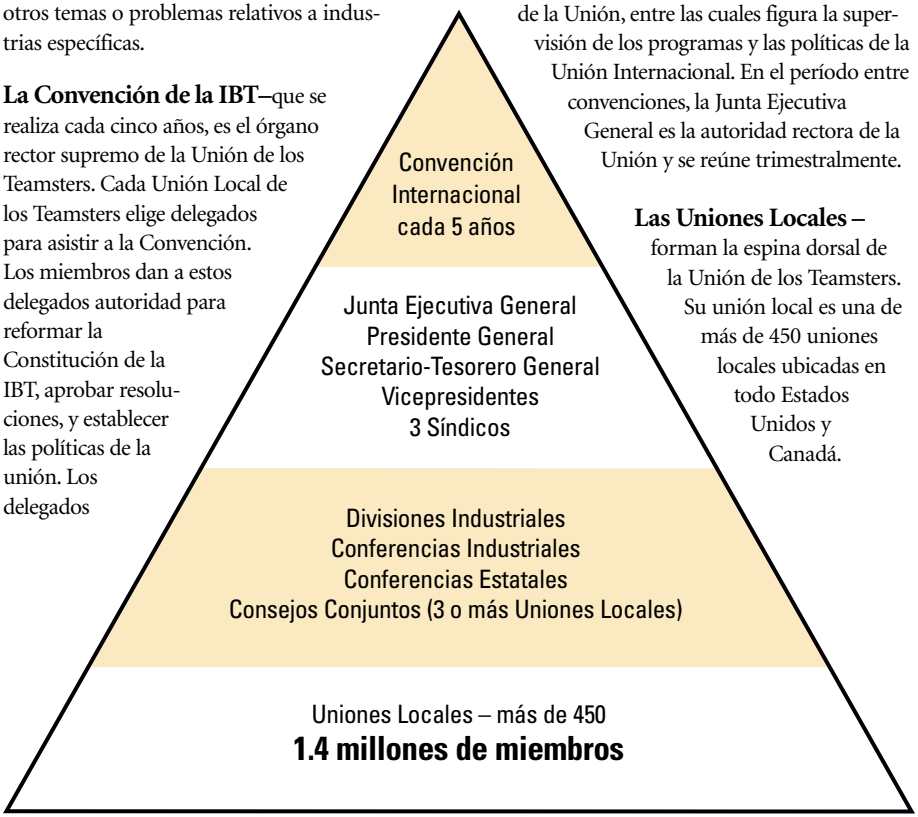
Estructura de los Teamsters

La estructura de la Unión de los Teamsters es única, por el hecho de que la mayor parte del dinero pagado por los miembros por concepto de cuotas se retiene a nivel de las uniones locales donde es utilizada para representar a los miembros sobre una base diaria. Las Uniones Locales de los Teamsters son autónomas: es por eso que la Unión es fuerte. Cada Unión Local toma decisiones que protegen los intereses de los miembros a quienes representan. Se han incorporado en la estructura de los Teamsters órganos coordinadores para ayudar a las uniones locales con cuestiones relacionadas con la organización obrera, las negociaciones colectivas, la acción política, la educación, y otros temas o problemas relativos a industrias específicas.

La Convención de la IBT–que se realiza cada cinco años, es el órgano rector supremo de la Unión de los Teamsters. Cada Unión Local de los Teamsters elige delegados para asistir a la Convención. Los miembros dan a estos delegados autoridad para reformar la Constitución de la IBT, aprobar resoluciones, y establecer las políticas de la unión. Los delegados también nombran candidatos para ocupar cargos en la Unión Internacional. Al igual que sucede en las convenciones de los partidos Republicano y Demócrata, se eligen candidatos para postularse a los cargos de Presidente General, Secretario-Tesorero General, Vicepresidentes y Síndicos de la Junta Ejecutiva General.

La Junta Ejecutiva General –es responsable de la administración de la Unión de los Teamsters. A partir de 1990, miembros de la Junta Ejecutiva General son elegidos directamente por los miembros de los Teamsters. El funcionario de mayor jerarquía en la Unión es el Presidente General, quien rectora las actividades diarias de la Unión, entre las cuales figura la supervisión de los programas y las políticas de la Unión Internacional. En el período entre convenciones, la Junta Ejecutiva General es la autoridad rectora de la Unión y se reúne trimestralmente.

Las Uniones Locales – forman la espina dorsal de la Unión de los Teamsters. Su unión local es una de más de 450 uniones locales ubicadas en todo Estados Unidos y Canadá.



Liderazgo en las Uniones Locales

Una de las características más importantes de la Unión de los Teamsters es la fuerte autonomía ejercida por las uniones locales. Esta autonomía da a los miembros un mayor control sobre sus asuntos locales que la mayoría de las otras uniones. Muchas de las uniones locales retienen los servicios de experimentados abogados laborales, contadores públicos autorizados, agentes de negocios a tiempo completo, especialistas en organización obrera, administradores, y personal de oficina. Los miembros eligen sus propios oficiales de entre las filas de sus miembros.

Los Teamsters dirigentes que surgen en este contexto están equipados para ocupar cargos como negociadores, organizadores y hábiles agentes de negocios. Esto contribuye mucho al establecimiento y conservación de la estabilidad de la organización, al mismo tiempo que asegura un control democrático sobre la relación entre los miembros y los oficiales. Los Teamsters miembros de hoy son los Teamsters dirigentes de mañana.Algunas uniones locales se constituyen con base en una zona geográfica específica, mientras que otras enfocan una industria o una compañía en particular, por ejemplo, transporte de carga o de pequeños bultos, sector privado o sector público, industrial o artesano. Sin embargo, la mayoría de las uniones locales de los Teamsters son "Locales Generales", lo que significa que la Unión Local representa a miembros en cualquier cantidad de industrias o sectores de la economía.

Así como la unión local es la espina dorsal de la Unión Internacional, el delegado (steward) es la espina dorsal de la unión local. Los delegados son miembros electos o nombrados para representar a los trabajadores en un área o un centro de trabajo específico.

Estructura de una Unión Local

Base de Miembros de la Unión Local

↓

El Presidente de la Junta Ejecutiva Local, el Secretario-Tesorero, el Vicepresidente,el Secretario de Actas y tres Síndicos son elegidos por los miembros cada tres años.

↓

Reunión de la Junta Ejecutiva Realizada mensualmente

↓

Reuniones generales de los miembros *¡Donde Está la Acción!* Realizadas mensualmente

↓

Estatutos para regir la administraciónlocal son adoptados por los miembros

Delegados de las Uniones Locales

El sistema de delegados es la forma en que los miembros hacen valer sus derechos en el centro de trabajo. Cada local difiere un poco en la forma de seleccionar a los delegados y en los deberes que se les asignan. Por lo general, las comunicaciones fluyen de la manera ilustrada a continuación:

El número de delegados incluidos en su unidad de negociación varía de un centro de trabajo a otro. Los delegados pueden ser elegidos por los miembros o nombrados por la unión local. Típicamente, habrá un delegado designado para su trabajo, área o turno.

A veces los miembros buscan ellos mismos un "mejor" delegado porque nos les gusta la respuesta recibida del delegado asignado a su área de trabajo. Aunque este tipo de conducta es comprensible, debilita la estructura en el centro de trabajo y a la larga debilita la posición de los miembros frente a la dirección. Si usted considera que su delegado no le responde adecuadamente, hable primero con él o ella y, si aún no está satisfecho, informe a su delegado que quisiera hablar con el Agente de Negocios de la Unión Local.

Cuandoquiera que tenga un problema relacionado con su empleador, debe informar al delegado al respecto. Resulta útil apuntar toda la información pertinente para que usted y el delegado puedan trabajar juntos para documentar cualquier violación de los derechos que usted tiene.

Algunas acciones tomadas por la dirección constituyen violaciones directas de los derechos que usted tiene asegurados específicamente en el contrato (ver el capítulo sobre los Derechos de los Teamsters) o en las leyes, y necesitan tramitarse utilizando los procedimientos apropiados. Otras acciones, si bien pueden ser molestas o dañinas, posiblemente no sean violaciones y, por lo tanto, no pueden ser abordadas bajo el contrato. Su delegado y su Representante de Negocios tienen la más completa comprensión sobre sus derechos y le informarán sobre los medios disponibles para abordar los problemas o inquietudes que usted pudiera tener con el empleador.

Todas las resoluciones de problemas que tengan los trabajadores deben tramitarse a través de la unión local, porque ésta es responsable ante todos los miembros, y no solo ante unos pocos individuos. La legislación laboral sitúa este derecho y esta responsabilidad en la Unión Local; por lo tanto, si la dirección trata de lograr que usted dé su acuerdo a algo, asegúrese de consultarlo con el delegado de su unión.

Los miembros de cada unión local determinan la forma en que ésta opera por medio de "estatutos" que sean propios de la unión local y que deben ser acordes con la Constitución Internacional y con las leyes aplicables. Estos estatutos, y ciertas actividades administrativas adicionales de la unión local, con frecuencia son sometidos a discusión y votación en reuniones generales de los miembros.

Reuniones Generales de los Miembros

Una de las responsabilidades más importantes de un miembro de los Teamsters es la de asistir a las reuniones mensuales de los miembros. La reunión de los miembros le ofrece a usted la oportunidad de ejercer sus derechos democráticos en la unión local. Es aquí donde hace escuchar su voz sobre temas de importancia en el centro de trabajo, como también sobre las decisiones tomadas por los dirigentes electos de su unión. También es aquí donde nos enteramos sobre lo que sucede en nuestra unión local y sobre cómo podemos participar en las actividades de la misma. También conviene recordar que otros miembros pueden necesitar de estímulo para asistir, o que pueden tener dificultades para transportarse al lugar de la reunión. El hecho de asistir en grupo le da a usted tiempo para discutir cuestiones e inquietudes con sus compañeros miembros.

Divisiones Industriales y Conferencias Industriales

Las Divisiones y Conferencias Industriales que se organizan en los niveles nacional e internacional ofrecen ayuda especial a aquellas uniones locales cuyos miembros trabajan en industrias específicas o que realizan tipos de trabajo específicos. Estas uniones locales tienen un interés en común, ya que o bien negocian en la misma industria o con el mismo empleador en diferentes lugares. Las Divisiones y Conferencias Industriales sirven como centros de intercambio de información para las negociaciones a escala nacional o regional. También hacen disponibles los servicios de expertos en industrias específicas para presentar testimonio a nivel de gobierno, ya sea a favor o en contra de legislación propuesta que pudiera afectar a los trabajadores en un oficio o una industria

específica. Estas Divisiones y Conferencias son las siguientes:

- Líneas aéreas
- Transporte de Automóviles
- Panadería y Lavandería
- Cervecería y Refrescos
- División de Materiales de Construcción e Industria de Construcción
- Productos Lácteos
- Procesamiento de Alimentos
- Transporte de Carga
- Comunicaciones Gráficas
- Oficios Industriales
- Cinematografía y Teatro
- Periódicos, Revistas y Medios Electrónicos
- Entrega de Bultos y Pequeños Paquetes
- Portuario
- Servicios Públicos
- Ferrocarriles
- Desperdicios Sólidos, Reciclaje e Industrias Conexas
- Acarreo en Camiones Cisterna
- Exposiciones Industriales y Centros de Convenciones
- Almacenes

Consejos Conjuntos

En las ciudades que tienen tres o más uniones locales, se crean Consejos Conjuntos para ayudar a coordinar las actividades de las uniones locales

y otras afiliadas a la Unión Internacional. Los Consejos Conjuntos deciden sobre cuestiones de jurisdicción y conocen los casos presentados en contra de una unión local, ya sea por sus miembros o por otra unión local. Con frecuencia los Consejos Conjuntos utilizan los servicios de organizadores y de representantes de D.R.I.V.E. para fortalecer su poder a nivel local.

Conferencias Estatales y Multiestatales

Son cinco las conferencias estatales o multiestatales:

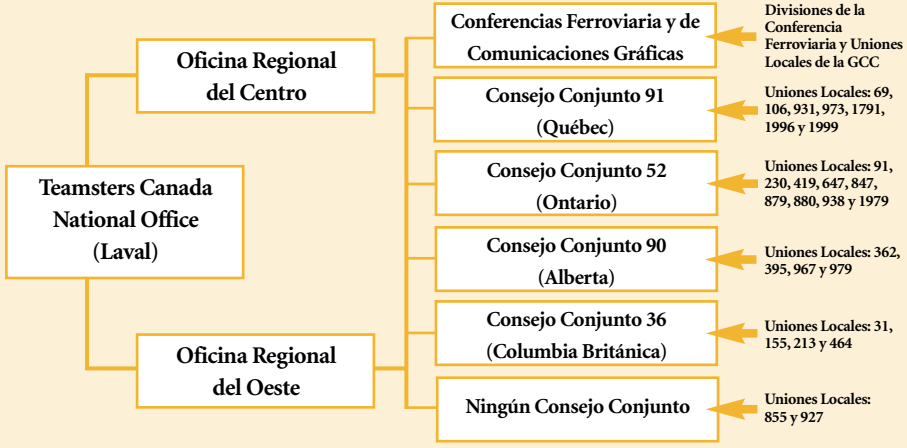
- Illinois
- Kentucky-West Virginia
- Missouri-Kansas-Nebraska
- Ohio
- Pennsylvania

Todas las uniones locales y todos los Consejos Conjuntos en una Conferencia Estatal se afilian entre sí a fin de coordinar las actividades realizadas a nivel de estado, incluida la negociación colectiva, la organización obrera y las actividades políticas en un área amplia.

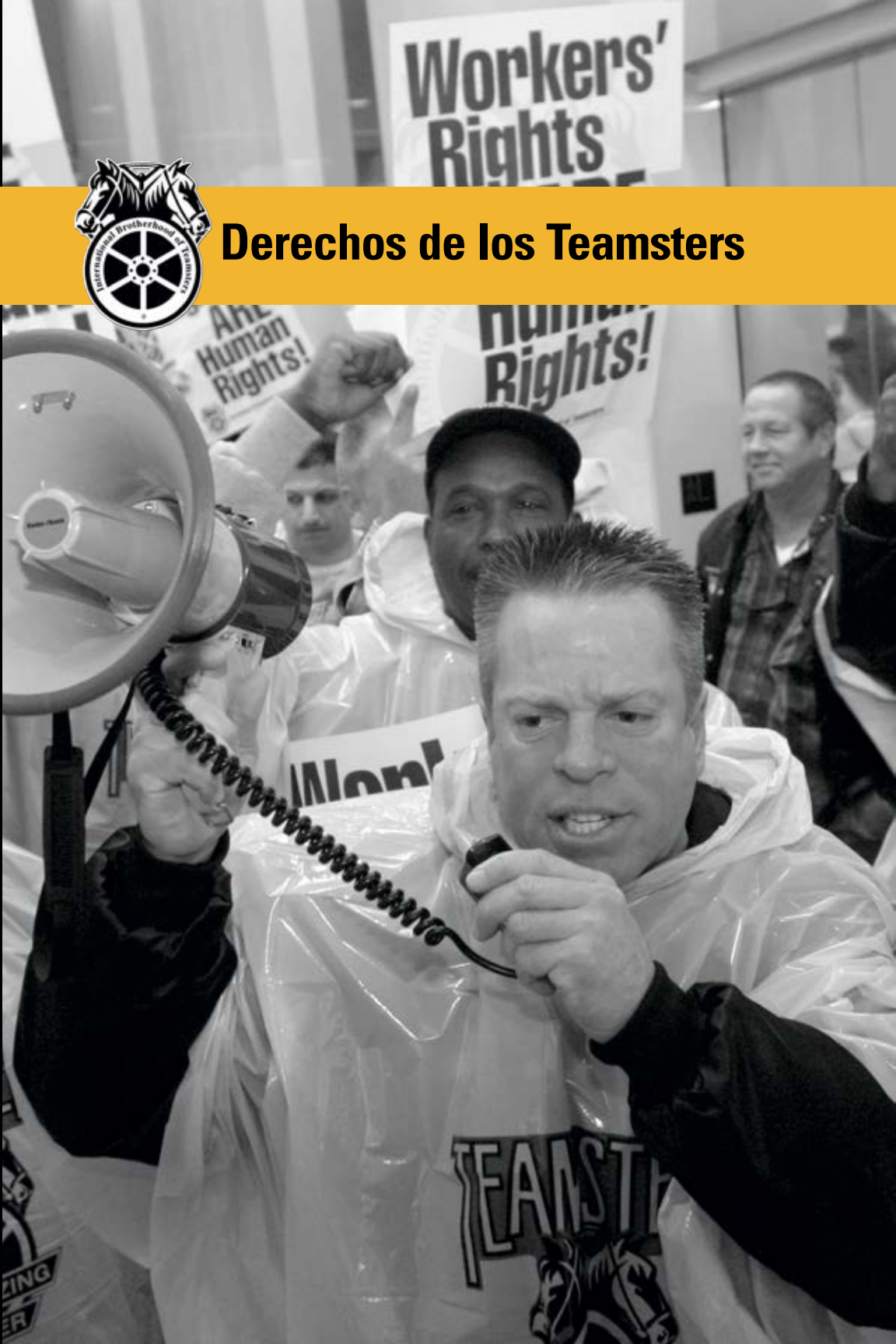
Teamsters Canadá

Debido a que las empresas traspasaron las fronteras nacionales en su esfuerzo por generar utilidades y aumentar la productividad, los trabajadores descubrieron que les convenía estrecharse la mano a través de estas mismas fronteras nacionales. Históricamente, los trabajadores en los Estados Unidos y Canadá han podido apreciar la fuerza que adquieren cuando trabajan juntos para el bien común. Tal como se señala en la sección sobre la Historia de los Teamsters, Canadá ha establecido una estructura regional a nivel interno de la Unión Internacional denominada "Teamsters Canadá". A continuación se presenta un organigrama que muestra las oficinas y las uniones locales que integran Teamsters Canadá.

Organigrama de Teamsters Canadá



Derechos de los Teamsters



Derechos de los Teamsters

"Es política de los Estados Unidos"

Cuando en 1935 se promulgó la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), que amparaba al 90% de los empleados del sector público en los Estados Unidos, tanto el Presidente de EUA como el Congreso declararon en la primera sección de la Ley que era política de los Estados Unidos, y que convenía a los mejores intereses del país, que los trabajadores se afiliaran a uniones. En Canadá, cada ley provincial expresa este mismo sentimiento.

La Ley de Trabajo Ferroviario (RLA) incluye los mismos sentimientos y fue promulgada en 1926 para cubrir únicamente a los empleados que trabajaban en la industria ferroviaria. En la actualidad, esta ley cubre las industrias ferroviaria y de líneas aéreas. Asimismo, algunas leyes estatales y federales contienen el mismo tipo de cláusulas para cubrir a los empleados públicos.

Aunque en la actualidad con frecuencia resulta difícil identificar este sentimiento, los dirigentes políticos de aquel entonces se daban cuenta de que el trabajo organizado era el único contrapeso viable frente al sistema "de mercado libre", que forma la base del capitalismo. Se esperaba que el trabajo organizado proporcionara la limitación necesaria a la competencia desenfrenada que era un elemento intrínseco de la estructura económica del capitalismo.

Para asegurar la existencia del trabajo organizado, las leyes laborales ofrecen protección a dos derechos fundamentales: el derecho de Organizarse y el derecho de Negociar.

Los trabajadores tienen el derecho de unirse para protección mutua y de trabajar al unísono para adelantar sus intereses en el centro de trabajo.

El Derecho de Organizarse

Aunque su centro de trabajo probablemente ya estuviera unionizado cuando usted entró a trabajar, los trabajadores en compañías no organizadas o no unionizadas tienen el derecho de juntarse para formar una unión con el propósito de adelantar sus intereses en el centro de trabajo. En el centro de empleo donde usted trabaja, los hombres y las mujeres que ahí trabajan se juntaron en algún momento dado para solicitar a la dirección el "reconocimiento" de su unión. Los empleadores anti-unión con frecuencia se esfuerzan mucho para evitar que los trabajadores hagan esto, utilizando como tácticas el temor y la intimidación u ofreciéndoles beneficios a cambio de conservar su situación de no unionizados.

Lamentablemente, estas tácticas a corto plazo encubren un hecho crítico sobre el que no hablan los empleadores anti-unión, y es que todos los empleados en los Estados Unidos que no están unionizados se consideran "empleados a voluntad". Este término significa que el empleador puede establecer reglas, cambiar su horario de trabajo, exigir que trabajen horas extras, o despedirlos sin justificación. Solamente

los trabajadores unionizados tienen protección contra estos tipos de actividades de mano fuerte. Y los trabajadores unionizados tienen una voz en la determinación de sus sueldos, sus horarios y las condiciones de trabajo en las industrias y las plantas en las que trabajan.

Tal como se señaló anteriormente, en algunas de las provincias canadienses los trabajadores efectivamente tienen una protección legal adicional contra el "despido injusto", pero probar que esto ha sido el caso puede resultar muy difícil.

El Derecho de Negociar

Una vez que los trabajadores forman una unión en el centro de trabajo, las leyes laborales entran en vigencia para proteger su derecho de negociar sus sueldos, sus horarios y sus condiciones de trabajo—o el derecho de negociar un contrato.

¿Qué Se Incluye en la Mayoría de los Contratos?

El contrato es un acuerdo formal entre los trabajadores y sus respectivos empleadores que cubre todos los aspectos del ambiente de trabajo. La mayoría de los contratos cubren los siguientes temas, formatos y procedimientos:

1. **Reconocimiento**—Este artículo define la relación legal entre la Unión y el empleador. Básicamente estipula que ustedes, como grupo de trabajadores, están reconocidos como grupo organizado conforme a la ley. Especifica quiénes están cubiertos bajo el contrato, o sea, la unidad de negociación (Bargaining Unit—BU).

2. **Horario**—Estipula las horas y los descansos que se le permiten durante el día. Con frecuencia se incluyen los días feriados y las disposiciones relativas al trabajo de horas extras.

3. **Antigüedad**—Este artículo define la forma en que se calculará el tiempo que usted ha trabajado, y se utiliza para determinar sus derechos y sus beneficios en el trabajo.

4. **Procedimiento Relativo a las Querellas**—Describe en detalle el proceso mediante el cual serán manejadas las disputas entre la unión y la dirección. A través de los años, ciertos principios han sido aceptados como normas que ayudan a garantizar que los trabajadores no sean sujetos a medidas disciplinarias injustas. En términos generales, esta cláusula incluye procedimientos que la dirección debe seguir antes de aplicar cualquier forma de disciplina, incluidas las advertencias orales y escritas, las suspensiones y los despidos. La mayoría de los contratos contienen una cláusula sobre el concepto de la "causa justificada", que ayuda a asegurar que la dirección tenga un motivo justificable por aplicar una medida disciplinaria. Asimismo, puede incluirse la necesidad de realizar una investigación imparcial y de aplicar medidas disciplinarias progresivas.

5. **Vacaciones**—Estipula el número de días de vacaciones que usted tendrá y la forma de programarse los días libres.

6. **Días Feriados**—Especifica los días feriados que usted tendrá y las disposiciones relativas a la paga que recibirá si trabaja en días feriados.

7. **Ausencia por Enfermedad**—Especifica los tipos de ausencia por enfermedad de los que usted dispondrá, ya sea con o sin goce de sueldo.

8. **Incapacidad**—Especifica la duración de los períodos de incapacidad, tanto a largo como a corto plazo.

9. **Sueldos**—Define la escala salarial, los aumentos y los incentivos.

10. **Pensión**—Describe el programa de retiro o jubilación.

11. **Seguro Médico.**

12. **Derechos de la Dirección**—Una cláusula que protege el derecho de la dirección de dirigir las operaciones. En esencia, esta cláusula establece el derecho de la dirección de definir la mayoría de las cuestiones no tratadas en el contrato.

13. **No Discriminación**—Una cláusula que subraya los derechos de los trabajadores de laborar en un ambiente de trabajo libre de discriminación basada en la edad, el género, la raza, la orientación sexual, la incapacidad, etc.

Estos temas normalmente se incluyen en la mayoría de los contratos. Dependiendo de la industria o el trabajo que usted realice, el contrato puede incluir cláusulas adicionales para cubrir la forma de postularse a cargos vacantes en el centro de trabajo, las reglas aplicables a los trabajadores a tiempo parcial, las subvenciones para gastos de viaje y de alimentos, etc.

Procedimiento de Manejo de las Querellas y de Arbitraje

El artículo más importante del contrato es el que trata sobre el Procedimiento de Manejo de las Querellas y de Arbitraje. Este artículo estipula el procedimiento que se utilizará para velar por el debido cumplimiento de todos los demás artículos del contrato que definen sus beneficios y sus derechos.

¿Qué es el Procedimiento de Manejo de las Querellas?

Esta parte del contrato describe el procedimiento judicial para manejar las querellas, el cual contempla una serie de "pasos" o reuniones en las que la unión acompaña al miembro que busca una resolución de las violaciones del contrato que se presenten en el centro de trabajo. A modo de ilustración, tomemos el ejemplo de un trabajador que, según el contrato, tiene derecho a recibir paga por trabajar horas extras, pero que no recibe tal paga de la dirección. La violación sería tramitada de conformidad con el procedimiento de manejo de las querellas.

A continuación se presenta un ejemplo de un procedimiento de manejo de querella—los pasos y las limitaciones de tiempo varían de una unión local a otra y de un contrato a otro.

PASO 1: El delegado, el miembro y el supervisor tratan de resolver el problema de manera informal.

PASO 2: Si el paso 1 resulta infructífero, el delegado y el miembro formalizan la querella por escrito y la presentan a la dirección en un formulario oficial de querella.

PASO 3: Si el paso 2 resulta infructífero, el Agente de Negocios de la unión local y el Departamento de Recursos Humanos de la compañía tratan de llegar a un arreglo.

PASO 4: Si el paso 3 resulta infructífero, el problema se somete a arbitraje y es conocido por un tercero neutral cuya decisión es final y de cumplimiento obligatorio. En algunos casos, el problema puede ser conocido por una Comisión Consultiva sobre Querellas (Grievance Panel) integrada por igual número de representantes de la unión y de la dirección. Si estos representantes llegan a un impasse, el problema se somete a arbitraje.

PASO FINAL: Resolución

How do we determine what rights to bargain over?

La primera vez que uno negocia con la dirección puede ser una experiencia muy atemorizante. La unión local ofrece orientación, y normalmente tiene contratos negociados por otros grupos en trabajos o industrias similares que usted puede revisar antes de redactar "propuestas"—cosas que sugiere que sean incluidas en el contrato. La clave para comprender las disposiciones incluidas en su contrato consiste en leer éste minuciosamente y asistir a las reuniones de los miembros convocadas para discutir el contenido del contrato. También puede pedir al agente de negocios o al delegado que le dé una explicación del mismo. Recuerde también que los miembros tienen la voz final en cuanto a las cláusulas que serán aceptadas, a través de un proceso de votación a la finalización de las negociaciones.

¿Quiénes negocian el contrato?

Un comité integrado por miembros de los Teamsters, así como por delegados y el agente de negocios de su unión local, normalmente negocia el contrato. Comités integrados por representantes de todas las uniones locales afectadas negocian los Convenios Nacionales de mayor alcance. Asuntos que sean específicos de una unión local o de un área regional son negociados a nivel local y se incorporan como suplementos del Convenio Maestro.

Por ejemplo, un equipo nacional negocia el Convenio Nacional Maestro sobre Fletes (National Master Freight Agreement—NMFA), el contrato con UPS, y el Convenio Nacional Maestro con Anheuser Busch en los Estados Unidos, y el Contrato celebrado con Purolator en Canadá. Los suplementos locales de los convenios maestros se negocian a nivel local. Estos contratos nacionales aseguran un mayor poder, al unir a todos en una sola fuerza que no permite que la dirección traslade la producción a otro sitio durante las negociaciones.

Lo que se logra a través de las negociaciones depende de la solidaridad que se demuestre ante la dirección. Con demasiada frecuencia los miembros no se dan cuenta de lo perjudiciales que pueden ser los conflictos internos durante este crítico período de negociaciones obrero-patronales. La fortaleza en las negociaciones depende del grado de unidad que existe entre usted y sus compañeros de trabajo.

¿Qué debo hacer durante las negociaciones si escucho rumores, o si la dirección trata de influenciar mis decisiones?

Hable con su delegado:

Ambas partes inician muchos rumores durante las negociaciones. Los rumores más frecuentes se relacionan ya sea con posibles huelgas o con el posible cierre de una o más plantas—ambas partes prefieren recordar a la otra acerca de su base de poder durante las negociaciones.

Siempre debe confirmar con el comité negociador los rumores relacionados con las cláusulas contractuales, pero recuerde—ambas partes estarán ensayando diferentes propuestas y posiblemente no quieran que los aspectos esenciales de la propuesta se filtren de antemano en la planta.

Recuerde la dinámica de las negociaciones.

Las presiones de las negociaciones asumen muchas formas, y es crucial que usted dé todo su apoyo al comité negociador. Siempre debe suponer que las acciones del comité se han tomado por buenos motivos. Nunca debe creer lo que la dirección tenga que decir acerca de su capacidad o sus tácticas. Es una tendencia natural de la dirección tratar de desvirtuar al comité negociador ante los miembros de la unión. Solo recuerde que los trabajos y los beneficios de ellos también están en juego, lo mismo que los de todos sus compañeros.

"Dividir para Conquistar" es una táctica utilizada con mucha eficacia por la dirección:

Otra dinámica que se introduce en el campo de las negociaciones es la importancia de una propuesta determinada. Por ejemplo, si los trabajadores son más jóvenes y perciben sus empleos actuales como paso intermedio para llegar a otro empleo, quizás tengan más interés en los sueldos, los días feriados o las vacaciones. Sin embargo, los trabajadores de mayor edad pueden dar más importancia a la antigüedad, las pensiones y la atención médica. Los negociadores adiestrados pueden ver la necesidad de una cláusula de mantenimiento de normas o la necesidad de debilitar la cláusula relativa a los "derechos de la dirección". Como usted podrá ver, resulta muy difícil redactar cláusulas que incorporen los intereses de todos. Con frecuencia estas diferencias son analizadas mediante ensayo por los miembros del equipo negociador.

A la larga, los miembros que estarán cubiertos por el contrato determinarán si éste es aceptable o no. Cada miembro tiene el derecho de votar sobre la conveniencia de que la unión local acepte o rechace el contrato. La decisión de aceptar o rechazar debe tomarse

con base en una seria consideración y comprensión de las consecuencias.

He escuchado a algunas personas decir, "Yo conozco a algunos trabajadores no unionizados, y ellos tienen unos beneficios bastante buenos sin ningún contrato".

Las estadísticas revelan que los trabajadores unionizados tienen mejores sueldos, condiciones de trabajo, beneficios por retiro, y beneficios de salud y bienestar. También son el único grupo que no puede ser despedido sin "causa justificada". Los empleados no unionizados que dan la apariencia de "estar en mejores condiciones" a corto plazo normalmente están en condiciones "mucho peores" a largo plazo. Cuando las cosas salen mal, como normalmente es el caso, ellos quedan solos con el problema.
Desafortunadamente, las tácticas a corto plazo utilizados por la dirección son una tentación para los trabajadores sin experiencia. Una mirada a lo sucedido en el llamado Valle Silicón de California sirve para ilustrar este problema.

En las etapas iniciales de desarrollo de la industria de las computadoras en el Valle Silicón, parecía que los empleados llevaban camino seguro hacia el logro de sueldos y beneficios altísimos. Hoy, abundan las tristes historias de esperanzas y sueños perdidos. Cientos de trabajadores han sido despedidos por "obsoletos" y no encuentran empleo ni en esa industria ni en su zona geográfica.

Los empleados no unionizados deben depender ya sea del favoritismo o de la "buena voluntad" de sus supervisores. Solamente los empleados unionizados tienen contratos y procedimientos para asegurar el cumplimiento de las disposiciones contractuales.

¿Existen leyes que protejan los derechos de los trabajadores?

Tal como se indicó anteriormente, las leyes (legislación) actualmente en vigencia se lograron gracias a los esfuerzos y el apoyo del movimiento obrero. Desafortunadamente, en ausencia de una unión existe muy poca protección en el centro de trabajo. La mayoría de las leyes promulgadas para proteger los derechos de los trabajadores cubren un abanico de temas sumamente reducido. A continuación se presenta una lista breve de algunas de las leyes de EUA relacionadas con los trabajadores (en las provincias de Canadá, la mayoría de estas áreas están cubiertas en una sola ley):

Ley del Seguro Social (Social Security Act) (1935)—Proporciona beneficios de jubilación para los trabajadores que alcanzan cierta edad y dejan de trabajar. Aunque la ley original tenía por objeto que el sistema de Seguro Social actuara como "red de seguridad", se ha convertido en la única fuente de ingresos para más de la mitad de la población jubilada.

Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act) (1938)—Fija salarios mínimos y horarios de trabajo mínimos.

Ley de Seguridad del Transporte Motorizado (Motor Carrier Safety Act) (1938)—Establece reglamentos para garantizar la seguridad del transporte.

Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) (1964)—Prohíbe la discriminación con base en la raza, el sexo, la edad, la religión o el origen nacional.

Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Health and Safety Act) (1970)—Establece normas mínimas para la salud y la seguridad en el centro de trabajo.

Ley de Americanos Incapacitados (Americans with Disabilities Act) (1990)—Prohíbe la discriminación contra las personas

incapacitadas y requiere que las compañías hagan "arreglos razonables" para acomodar a los trabajadores incapacitados.

Ley de Ausencia por Razones Médicas Familiares (Family Medical Leave Act) (1993)—Garantiza 12 semanas de ausencia sin goce de sueldo para los casos de enfermedad grave en una familia.

Leyes de Compensación Obrera (Workers Compensation Acts)—Cada estado tiene una ley que rige los pagos que deben efectuarse a los trabajadores cuando estos no pueden trabajar a causa de una lesión sufrida.

Aunque estas no son todas las leyes que afectan a las condiciones de trabajo, es obvio que la ley no cubre la majoria de los temas incluidos en el contrato siendo por lo tanto una parte de la union y el establecimien to de sus derechos en el contrato es fundamental para so vida laboral.

¿Qué debo hacer si considero que mis derechos han sido violados?

Primero, lea el contrato.

Asegúrese de comprender qué dicen las cláusulas. Si no existe una violación de las cláusulas contractuales o de alguna regulación o ley, la mayoría de los Árbitros y Comisiones Consultivas sobre Querellas no dictaminarán en su favor. Desafortunadamente, el solo hecho de que algo no sea justo no hace que sea una violación de sus derechos. La ley exige que los Árbitros se fijen estrictamente en las cláusulas contractuales.

Conozca sus Derechos Weingarten.

Una de las protecciones más importantes que usted tiene contra las medidas disciplinarias es una resolución de la Corta Suprema de EUA (una ley en Canadá) que garantiza a los trabajadores el derecho de tener presente a un representante de su unión en cualquier discusión con la dirección que pudiera dar como resultado la aplicación de una medida disciplinaria. En los Estados Unidos, esta decisión se conoce como la de los DERECHOS WEINGARTEN.

Es importante asegurarse de pedir representación de la unión, porque si no la pide, el empleador no tiene ninguna obligación de ofrecérsela. Básicamente, usted debería expresarse de la siguiente manera en toda situación en la que considere que las preguntas pudieran conducir a la aplicación de medidas disciplinarias.

Si, Usted Tiene

Derechos

Si le llaman a una reunión con cualquier representante de la gerencia y usted tiene algún motivo para creer que la misma pudiera dar lugar a que le disciplinen, léales sus derechos Weingarten...

Mis Derechos Weingarten

"Si esta discusión en forma alguna pudiera dar lugar a que me disciplinen o me despidan de mi empleo, o que afecte a mis condiciones personales de trabajo, respetuosamente solicito que mi representante o delegado sindical esté presente en esta reunión. Si esta discusión pudiera dar lugar a que me disciplinen y ustedes rehúsan mi petición de representación, decido no contestar ninguna pregunta."

"Si esta discusión podría de manera alguna dar como resultado la aplicación de medidas disciplinarias o que mi contrato de trabajo se diera por terminado, o que pudiera afectar a mis condiciones de trabajo personales, respetuosamente solicito la presencia de un representante de la unión en la reunión. En ausencia de representación, opto por no contestar ninguna pregunta".

Hable con su Delegado.

Haga preguntas y trate de comprender el "propósito" de la cláusula.

Si el Delegado le pide que tome notas o que documente el incidente que usted considere haya violado sus derechos, es porque el procedimiento de manejo de las querellas requiere documentación.

Esté dispuesto a presentar una querella y a hacer valer sus derechos.

Con frecuencia los trabajadores tienen miedo de presentar una querella porque creen que la dirección tomará represalias. Tal acción es ilegal, aunque algunos gerentes o no saben esto o creen que los trabajadores no lo sabrán.

Actividades de Grupo Protegidas por la Ley

Hasta ahora, la descripción de los derechos se ha centrado en el contrato, en los procedimientos de manejo de las querellas y de arbitraje, en los procedimientos legales, y en la función desempeñada por el delegado de su unión o por el representante o agente de negocios.

Al inicio de esta sección, se mencionaron los derechos básicos garantizados por la legislación laboral: los de organizarse y de negociar.

Organización

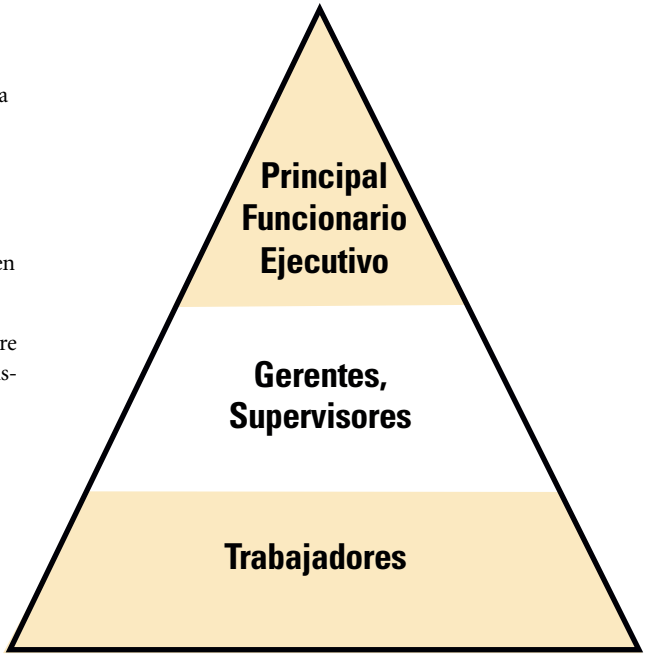
"El concepto de la "organización" se refiere a la organización de un grupo de trabajadores no organizados. Sin embargo, la ley también protege su derecho de organizarse dentro del contexto de la unión con relación a cuestiones y problemas que pudieran surgir y que no estén cubiertos por ninguno de los procedimientos legales o contractuales disponibles. En el Movimiento Obrero, este tipo de organización con frecuencia se denomina movilización.

Movilización

La forma más eficaz de demostrar el poder que ejercen los trabajadores en el centro de trabajo es a través de la "actividad concertada", una actividad protegida por las leyes laborales. Entre las actividades que pudieran estar protegidas figuran las siguientes:

- Reuniones en las horas de descanso y de almuerzo para dialogar sobre cuestiones que afectan a la unión o problemas de interés a los miembros
- Manifestaciones y slogans que llamen la atención a cuestiones relacionadas con el centro de trabajo

- El uso de botones, listones, camisetas, gorras, etc., que demuestren unidad—salvo que se encuentre en vigencia una regla preexistente de la compañía sobre la materia
- Hablar sobre asuntos de la unión y estimular a otros miembros a que se involucren
- Desplegar insignias de la unión, salvo que se encuentre en vigencia una regla preexistente sobre la materia
- Presentación de querellas grupales respecto a consideraciones de salud o de seguridad
- Distribución de circulares y folletos, ya sea antes o después del trabajo



¿Por qué debería yo participar en estas actividades? ¿No es para eso que está la unión?

Los miembros frecuentemente creen, erróneamente, que la unión tiene la obligación de "atender sus necesidades". Si usted reflexiona lógicamente sobre este concepto, se dará cuenta de que la unión solamente está fuerte como los miembros que la integran. El mejor negociador del mundo no puede obtener un buen contrato si no cuenta con el poder para respaldar las exigencias. Cuando uno examina la estructura de la mayoría de las organizaciones y analiza la fuente del poder, se vuelve clara la importancia de la movilización y de la participación.

"Muéstrame el Poder"

Cuando uno examina de esta manera la estructura del poder, queda claro por qué la dirección enfoca con tanta insistencia la cuestión del control y de la disciplina.

Antes de la promulgación de leyes para regir las relaciones obrero-patronales y la creación de procedimientos legales y contractuales para resolver los conflictos en el centro de trabajo, los trabajadores recurrían a la "actividad concertada" para el logro de sus metas. La "actividad concertada" se consideraba más destructora que los procedimientos legalistas ordenados. Tanto los trabajadores como la dirección acordaban respetar los procedimientos relativos a la negociación colectiva, la mediación, las querellas, el arbitraje y la Junta, a fin de asegurar la existencia de compañías altamente competitivas y productivas.

Desafortunadamente, desde que se aprobó la mayor parte de la legislación laboral, se ha deteriorado la actitud de la dirección precisamente

respecto a los procedimientos diseñados para mantener pacíficos los conflictos en el centro de trabajo. Una táctica central de la estrategia de la dirección para debilitar la fuerza de los trabajadores organizados es el retraso.

- Retraso en las negociaciones
- Retraso en el manejo de las querellas
- Retraso en el arbitraje
- Retraso en las audiencias de la Junta

A veces la única forma de demostrar a la dirección la importancia de seguir los procedimientos adecuados de una manera oportuna es demostrando qué sucede cuando los trabajadores hacen sentir su peso.

Desafortunadamente, los trabajadores están tan acostumbrados a aceptar condiciones de trabajo deplorables o a permitir que la dirección ejerza un control total, que raras veces se les ocurre juntarse y ejercer su derecho de realizar "actividades concertadas".

El actuar al unísono puede hacerse de diversas formas creativas, pero conviene estar seguro de que cualquier tipo de actividad grupal sea bien planificado y que forme parte de una estrategia global.

Futuro de los Teamsters

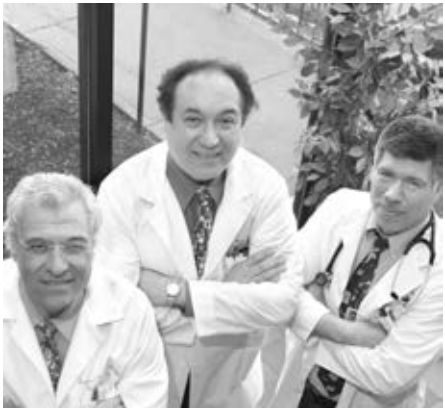
Futuro de los Teamsters

¿Qué Guarda el Futuro para los Teamsters en el Siglo XXI?

Los Teamsters han combinado la experiencia y los conocimientos del pasado con la tecnología y la planificación estratégica del futuro para colocar a la Unión en una clara posición de liderazgo en el movimiento obrero. Se percibe una nueva vitalidad en la Unión, que puede verse en algunas de las campañas importantes que han sido lanzadas y ganadas en años recientes.

Los empleadores ya toman nota de los cambios actualmente encaminados en la unión. Comprenden que los Teamsters han venido para quedarse y que trabajarán en colaboración con el empleador cuando son tratados con dignidad, justicia y respeto, o que lucharán contra ellos si son tratados con injusticia o falta de respeto.

La dirigencia de los Teamsters ya ha madurado plenamente. En todo el país, hombres y mujeres jóvenes están aceptando el reto del liderazgo y mostrando que existen trabajadores jóvenes que están empeñados en colocar el aspecto laboral en el centro del debate económico. La generación actual se da cuenta de que solamente por medio de un movimiento obrero organizado será posible que la economía global funcione en favor de todos los trabajadores.



National

Apéndice: Derechos de los Miembros de Uniones

Derechos de los Miembros de Uniones y Responsabilidades de los Oficiales bajo la Ley LMRDA

La Ley de Información y Divulgación Obrero-Patronal (Labor-Management Reporting and Disclosure Act—LMRDA) garantiza ciertos derechos de los miembros de uniones e impone ciertas responsabilidades a los oficiales de las mismas. Muchas de estas protecciones han sido incorporadas en la Constitución Internacional y en los estatutos de su unión local. La Ley LMRDA, que es aplicable a la mayoría de los miembros de uniones en los Estados Unidos, otorga:

Derechos de los Miembros de Uniones

Declaración de Derechos—Los miembros de uniones tienen:

- igualdad de derecho de participar en actividades de su unión
- libertad de expresión y de reunión
- una voz en la fijación de los niveles de cuotas, aportes y contribuciones
- protección del derecho de poner pleito
- salvaguardias contra medidas de disciplina inapropiadas

Copias de los Convenios de Negociación Colectiva

Convenios— Tanto los miembros de uniones como los empleados no unionizados tienen el derecho de recibir o inspeccionar copias de los convenios de negociación colectiva.

Informes—Las uniones tienen la obligación de presentar al Departamento de Trabajo un informe inicial (Formulario LM-1), copias de las constituciones y estatutos, y un informe financiero anual (Formulario LM-2/3/4). Las uniones deben hacer disponibles los informes a los miembros y permitir que éstos examinen los registros que los respaldan por motivo justificado. Los informes constituyen información que se encuentra en el dominio público, y se pueden solicitar copias al Departamento de Trabajo.

Elecciones de Oficiales—Los miembros de uniones tienen el derecho de:

- nombrar candidatos para cargos
- postularse como candidato a un cargo
- emitir un voto secreto
- protestar la forma de realización de una elección

Destitución de un Oficial—Los miembros de uniones locales tienen el derecho de contar con un procedimiento adecuado para la destitución de un oficial electo a quien se le haya encontrado culpable de mala conducta grave.

Sindicatura Concursal—Las uniones entran en sindicatura concursal por orden de una entidad matriz solamente con base en los causales especificados en la Ley LMRDA.

Prohibición de Ciertas Medidas Disciplinarias—Ninguna unión ni ninguno de sus oficiales podrá multar, despedir o de otra manera disciplinar a un miembro por ejercer éste cualquiera de sus derechos bajo la Ley LMRDA.

Prohibición de la Violencia—Nadie podrá utilizar, ni amenazar con utilizar, fuerza o violencia para interferir con un miembro de una unión en el ejercicio de sus derechos bajo la Ley LMRDA.

Responsabilidades de los Oficiales de Uniones

Salvaguardias Financieras—Los oficiales de uniones tienen el deber de manejar los fondos y los bienes de la unión exclusivamente en beneficio de ésta y de sus miembros, de conformidad con la constitución y los estatutos de la misma. Aquellos oficiales o empleados de una unión que desfalquen o roben fondos u otros bienes de la unión cometen un crimen federal punible mediante multa y/o encarcelamiento.

Fianzas—Los oficiales o empleados de uniones que manejan fondos o bienes de la unión deben contar con una fianza que proporcione protección contra pérdidas si su unión tiene bienes e ingresos financieros anuales en exceso de $5,000.

Informes de Organizaciones Laborales—Los oficiales de uniones tienen la obligación de:

- presentar al Departamento de Trabajo un informe inicial (Formulario LM-1) e informes financieros anuales (Formularios LM-2/3/4).
- conservar los registros necesarios para comprobar el contenido de los informes por un período de por lo menos cinco años.

Informes de Oficiales—Los oficiales y empleados de uniones deben presentar informes relativos a todo préstamo o beneficio recibido de, o sobre ciertos intereses financieros en, los empleadores cuyos empleados estén representados por su unión y empresas que realicen negocios con la misma.

Elecciones de Oficiales—Las uniones tienen la obligación de:

- realizar elecciones de oficiales de las uniones locales mediante votación secreta, como mínimo cada tres años.
- realizar elecciones regulares de conformidad con su constitución y estatutos, y conservar todos sus registros por un año.
- enviar por correo un aviso de elección a cada miembro por lo menos 15 días antes de la fecha señalada para la elección.
- cumplir con la petición de un candidato de distribuir material sobre su campaña.
- no utilizar fondos o recursos de la unión para promocionar a ningún candidato (tampoco pueden utilizarse fondos o recursos del empleador).
- permitir que los candidatos tengan observadores presentes durante las elecciones.
- permitir que los candidatos inspeccionen una vez el rol de miembros de la unión dentro de 30 días antes de las elecciones.

Restricciones sobre la Ocupación de Cargos—Una persona que haya sido convicta de ciertos crímenes no puede desempeñarse como oficial, empleado u otro representante de una unión por un período de hasta 13 años.

Préstamos—Una unión no puede tener en circulación préstamos a un oficial o a un empleado que en total excedan de $2,000 en cualquier momento determinado.

Multas—Una unión no puede pagar la multa de un oficial o empleado que haya sido encontronazo culpable de cualquier violación intencional de las disposiciones de la Ley LMRDA.

• La LMRDA no se aplica alos sindicatos locales cuyos miembros son empleados de los gobiernos estatales y locales.

Notas:

International Brotherhood of Teamsters
Departamento de Adiestramiento y Desarrollo

25 Louisiana Avenue, NW
Washington, DC 20001
202-624-8117

www.teamster.org/trainingandddevelopment.com