

Día de los trabajadores: las provocaciones se intensifican por todos lados

“Si creen que colgándonos arrasarán con el movimiento laboral...el movimiento del cual los millones oprimidos, los millones que trabajan en la necesidad y la miseria, esperan la salvación. Si esto es lo que opinan, ¡entonces cuélgenos! Aquí pisotearán una chispa, pero ahí y allá, detrás y frente a ustedes, por doquier, las provocaciones se intensifican. Es un fuego por debajo de la tierra. No pueden apagarlo...” August Spies, 1886



El 9 de octubre de 1886 August Spies fue condenado a muerte, y no tanto por algo que haya hecho, sino porque la comunidad empresarial de Chicago quería destrozarse al movimiento laboral. Tenía 31 años de edad.

Desde 1889, los trabajadores en todo el mundo han celebrado el 1 de mayo como el Día internacional de los trabajadores. Los organizadores eligieron la fecha del 1 de mayo como el nuevo día festivo porque estaba cercano a la fecha en que ocurrieron las luchas laborales durante la edad dorada en Chicago y las muertes de Spies y sus colegas organizadores.

Las palabras de Spies son proféticas. No aplastaron al movimiento laboral. En la actualidad, el Día internacional de los trabajadores es el momento para celebrar las diferentes identidades entre la constante lucha por la dignidad y justicia en el lugar de trabajo. Al día de hoy estamos viendo un incremento en las demostraciones sindicales... Starbucks, Amazon, y recientemente, en nuestro propio sindicato, organizamos a 3300 trabajadores en la Universidad de Pittsburgh. August, te damos las gracias.

Infraestructura nueva, trabajo nuevo

En 1869, la construcción de las primeras vías ferroviarias transcontinentales marcó el inicio de una nueva era. Los canales y los caballos dejaron de determinar el movimiento de los bienes y las personas. Este cambio se vio representado en Chicago, Illinois más que en cualquier otro lugar. Miles de personas se congregaron ahí para trabajar en sus corrales, centros ferroviarios y lugares de trabajo en donde se fabricaba una amplia gama de productos.

A su vez, el procedimiento de las fábricas originó una nueva clase de relación de empleo. A diferencia de las granjas manejadas por familias o los talleres pequeños en los que las relaciones que un “patrón” tenía con las “manos” o los “artesanos” eran cercanas, los capataces tenían la misma autoridad al hacerse cargo de los nuevos lugares de trabajo como si fueran los propietarios. En algunos lugares, los trabajadores realizaban sus labores con bastante independencia; en otros, los capataces supervisaban cada uno de sus movimientos.

En respuesta, los trabajadores organizaron sindicatos, como los Caballeros del Trabajo (KOL, por sus siglas en inglés), que para 1886 contaba con más de 700,000 miembros. El KOL dio inicio al sindicalismo industrial en el que los trabajadores podían afiliarse sin importar cuál fuera su habilidad u oficio. Terence Powderly, líder del KOL, hizo una declaración atrevida en Richmond, Virginia en su convención de 1886 en cuanto a la igualdad racial cuando exigió que Frank Farrell, un miembro afroamericano de Nueva York, le presentara a los delegados.

Ocho horas para trabajar, ocho horas para dormir, ocho horas para lo que queramos

Durante este periodo, fundamentalmente los trabajadores pedían el día de ocho horas. Hasta este momento, un día de trabajo “normal” consistía de entre 12 y 18 horas. El 1 de mayo de 1886, 350,000 trabajadores se declararon en huelga en EE. UU. incluyendo a 40,000 en Chicago, durante un día de ocho horas.

El 3 de mayo otra huelga se prendió al rojo vivo en McCormick's Reaper Works en Chicago a medida que la huelga general tenía repercusiones en el país. En el cambio de turno, los trabajadores en huelga se enfrentaron con obreros no sindicalizados y la policía comenzó a disparar matando a dos trabajadores. Al día siguiente, los organizadores convocaron a un mitin masivo en Haymarket Square. Un agresor desconocido arrojó una bomba cuando el mitin estaba a punto de terminar (al día de hoy nadie sabe quién fue). En la explosión murieron cuatro trabajadores y siete policías. Se declaró una ley marcial a lo largo de EE. UU. y se hicieron redadas en Chicago para detener a los organizadores; varias personas que ni siquiera habían asistido al mitin fueron apresadas y acusadas de conspiración criminal. Cuatro de ellos fueron condenados a muerte y se llevaron a cabo cuatro de estas sentencias. La reacción en contra del movimiento laboral tuvo un efecto devastador que hizo retroceder los esfuerzos de los trabajadores para desafiar la desigualdad de la época dorada.

Día internacional de los trabajadores

En 1889, los organizadores celebraron el primer Día internacional de los trabajadores para honrar a los Mártires de Haymarket y la lucha mundial por los derechos de los trabajadores. Desafortunadamente en 1894, el presidente Grover Cleveland, a quien no le agradaban los orígenes del día festivo, firmó una ley que cambió la fecha del 1 de mayo al primer lunes de septiembre, convirtiéndose en el Día del Trabajo. Poco después, Canadá hizo lo mismo.

En años recientes, aquí en EE. UU., el 1 de mayo ha sido fuertemente asociado con la campaña de los derechos en favor de los trabajadores inmigrantes. Por



Continúa de la página 1.

ejemplo, en 2006, se realizaron marchas masivas improvisadas en varias ciudades organizadas por inmigrantes y sindicatos que les dieron su apoyo. A estas marchas se les llamó el "Día sin inmigrantes". En este día, los trabajadores en el mundo marchan para celebrar el trabajo que hemos hecho y para continuar con la lucha. En la Ciudad de México miles de trabajadores se reúnen, se comparten información sobre

los mártires de Haymarket y marchan en favor de la justicia.

Pregunta sobre las celebraciones del Día de los trabajadores en la sección de tu sindicato. Llegó el momento de tener una infraestructura nueva y trabajo nuevo. Unámonos, encendamos la chispa.

Cómo tratar con supervisores complejos

Si ha sido delegado sindical por un tiempo es probable que pueda llenar casi todo el tablero de un juego de bingo sobre el peor jefe. En su opinión, ¿cuál es la técnica más creativa que ha usado la administración para evitar darle una respuesta a problemas que ha abordado? *"Lo vamos a pensar y lo contactaremos después". No hemos podido hablar sobre el tema. No me corresponde. ¡Yo no estoy a cargo aquí!"*

El objetivo de los acuerdos de negociación colectiva (CBA, por sus siglas en inglés) es que los sindicatos y la administración trabajen juntos para solucionar problemas antes de que se minimicen convirtiéndose en reclamos formales. Sin embargo, este principio se detendría en seco si los administradores principales no cooperaran. La buena disposición del jefe para hablar y solucionar los problemas es un reflejo del poder del sindicato en el lugar de trabajo. El hecho de que un capataz sea una persona respetuosa o un patán no debe determinar si el proceso funciona. Estos son algunos puntos a considerar:

Antes de reunirse con la administración

En la mayor parte de los procedimientos de reclamos, el primer paso es tener una plática entre el trabajador afectado y su supervisor, estando o no presente el delegado sindical (consulte su CBA para informarse sobre los pasos específicos del procedimiento, incluyendo los tiempos establecidos y quién participa en la plática). Pida al miembro que le repita todos los hechos antes de acercarse a la administración. Pregunte al miembro lo siguiente: "¿por qué es una infracción?" Los delegados sindicales pueden perder credibilidad con su(s) supervisor(es) y con otros miembros si presentan quejas que no lo ameritan. Por último, prepare sus temas de conversación y no olvide llevar consigo un bolígrafo y una libreta para poder tomar notas.

"Tengo a un área a mi cargo y no tengo tiempo para esto. . ."

La finalidad de un procedimiento de reclamos es el manejo rápido de los problemas. Mencione al gerente los tiempos establecidos para los reclamos y explíquele que es preferible abordar el asunto ahora en vez de hacerlo en una reunión paso por paso que involucre a la gerencia general. Recalque el problema si no es la primera vez que sucede y fue resuelto favorablemente para el sindicato. Sin embargo, si el resultado no fue favorable para el sindicato, explique de qué forma es distinta la situación actual de la anterior.

"¿De qué se trata?"

Un gerente que pierde la cabeza resta autoridad al proceso para resolver los problemas, lo cual también se aplica a los delegados sindicales y los miembros. Recuerde lo que señala el principio de igualdad: cuando su función es la de un representante, se encuentra a la par de la administración. Puede alzar la voz para enfrentarse a un gerente que grita, pero debe evitar decir groserías. En resumen, no deje que las acciones del gerente impongan su forma de actuar. Si hay un gerente con un historial de mal comportamiento, pida que otro delegado sindical o funcionario del sindicato lo acompañe a su reunión y manténgase tranquilo.

La administración trata de darle un giro al problema

Imagine que un miembro y usted se acercan a un capataz para hacerle una pregunta sobre antigüedad. El capataz responde: "¿Adónde desapareció anoche antes que terminara su turno? ¿Estaba dormido en algún lugar?" Podría ser que el supervisor está evadiendo el tema de la antigüedad haciendo una pregunta acusatoria o quizás se trata de algo que usted no sabe. El punto principal es no dejar que se dé un giro en su contra. En vez de ello, deténgase por un momento y vuelva a enfocarse en la plática sobre el problema que planteó originalmente. Si el gerente sigue interrogando al trabajador, no olvide que puede recurrir a los derechos Weingarten.

Reflexione sobre lo que funcionó y qué es lo que podría hacer en forma distinta en un futuro

Es común que los delegados sindicales se enfrenten a situaciones para las que no existe un manual en donde se indique qué es lo que se debe hacer. Solo haga lo mejor que pueda. Es una buena práctica hablar con otro delegado sindical sobre la forma en que manejó una situación. No piense que "podría, debería". Mantenga la cabeza en alto y siga adelante.

Y como siempre, si no está seguro de cómo proceder, comuníquese con el director, presidente o representante de personal de reclamos de la sección de su sindicato.