

SOLIDARIDAD

Una revista extraoficial internacional de los Trabajadores Industriales del Mundo (IWW)

Dos años de lucha de los Trabajadores Industriales del Mundo en la industria alimenticia de Nueva York

Traducido por Daniella Jo

“Yo soy miembro de los Trabajadores Industriales del Mundo (IWW) Trabajé mucho para que el sindicato comience fuerte, para que podamos terminar fuerte también. Y así com empezamos, crecimos y volvimos más fuerte aún. Porque en la unión hay fuerza.”

* Eliezer Maca Gallardo

“Durante mucho tiempo trabajé en diferentes empleos en éste país sin saber de la ley, de los sindicatos ni de cuánto mis jefes deberían pagarme; después de integrarme a los IWW aprendí sobre estas cosas y sobre cómo podemos luchar para hacer valer nuestros derechos.”

* Sow Onn Voon

Durante dos años y mediante los IWW, los trabajadores de la industria alimenticia en Nueva York han luchado para obtener aumentos de salario, mejoramientos

de las condiciones de trabajo y respeto. Centenas de trabajadores ya participaron en la campaña sindical de la Sección IU 460 de los IWW, y gracias a esta campaña se incrementaron los salarios y las condiciones laborales de todos quienes trabajan en esta industria. Pero todavía queda mucho por que luchar: el sindicato aún no logró una victoria definitiva y duradera, y en muchas fábricas todavía persisten sueldos por debajo del salario mínimo legal y condiciones casi de esclavitud.

Hasta ahora, diez establecimientos de industria alimenticia se han integrado al sindicato, el cual ya está trabajando con varios otros. Centenas de obreros en las regiones industriales de Queens y del norte de Brooklyn se enteraron de la campaña y más de 70 se han hecho miembros de los IWW. La campaña ha conseguido importantes aumentos de sueldo a través de la acción directa y de las demandas legales; el salario mínimo de Nueva York subió de \$6.75 a \$7.15 (cifras en USD) por hora en enero pasado.



Con apoyo del sindicato, en las siguientes empresas, el aumento salarial fue aún más de lo esperado: en Handyfat Trading, subió de \$4.50 a \$8.50, en EZ-Supply/ Sunrise Plus Corp, de \$5.00 a \$6.75, en Amersino Marketing, de \$5.00 a \$7.15, en Top City Produce, de \$6.00 a entre \$7.25 y \$8.00. Todas estas empresa ahora cumplen con las leyes que se aplican a las horas extras de trabajo. Además, el sindicato ayudó a los obreros a hacer demandas federales contra las diez empresas, por haber pagado menos del salario mínimo legal y por haber violado las leyes sobre las horas extras—delitos que les costaron a los trabajadores bien más de cinco millones de dólares. Pero la lucha no sólo se limita a los salarios.

La historia de Handyfat y E-Z Supply

En agosto de 2005, Pablo Montes y Carlos Hidalgo, trabajadores de Handyfat Trading Corp., asistieron a una junta de Workers in Action (Obreros en Acción), un grupo laboral que hace parte de Make the Road By Walking (Con Nuestros Pasos Hacemos el Camino), una organización comunitaria en Bushwick, Brooklyn. Durante la junta, se discutieron las terribles condiciones de sus empleos; ellos trabajaban 60 horas por semana, a veces más, por tan sólo 280 dólares a la semana—esto, como máximo, es un salario de \$4.66 por hora sin compensación por horas extras. No tenían beneficios (como por ejemplo, seguro de salud o seguro de vida), ni tenían permiso de faltar al trabajo cuando estaban enfermos. Un gerente abusivo les trataba de “mexicanos sucios,” y hasta más. Después de la junta, ellos quedaron en llevar a sus compañeros de trabajo a una reunión con dos organizadores de los IWW y miembros de Make the Road by Walking. Nueve compañeros de trabajo se integraron al sindicato.

El 5 de diciembre de 2005, más de 50 simpatizantes se unieron con los trabajadores de Handyfat en una marcha. Proclamaron que pertenecían a los IWW, y reclamaron que el dueño cumpla con las leyes sobre el salario mínimo y las horas extras de trabajo. El sindicato pidió una elección del NLRB (el Comité Nacional de Relaciones Laborales, un órgano laboral del gobierno federal estadounidense), pero la elección se perdió por medio de engaños: a tres trabajadores se les sobornó con un viaje a México, y en cambio ellos votaron contra el sindicato. A pesar de este revés, al final del invierno el dueño finalmente comenzó a pagar un salario legal, y el sindicato consiguió un contrato minorista con aumentos de salario, días libres para los trabajadores enfermos, vacaciones y otros privilegios.

Durante el 2006, los IWW lucharon con trabajadores en cuatro otros almacenes, en los cuales existían condiciones parecidas de explotación. Sunrise Plus Corp., que antes se llamaba E-Z Supply, es el mayor de los cinco almacenes. Los trabajadores de E-Z Supply le obligaron a su jefe a pagar un salario legal y consiguieron una elección de sindicato bajo la supervisión del NLRB el 9 de febrero de 2006. En noviembre del 2006, más de doce empleados de E-Z Supply, con miembros del comité de negociaciones de IU 460/640, confrontaron al jefe. Así, ganaron un contrato provisorio que les otorgaría dos semanas de vacaciones para los trabajadores en

general, además de descansos pagados, días libres para los trabajadores enfermos, y 60 centavos de aumento de salario cada seis meses.

Poco tiempo después de Navidad, antes de finalizar el contrato, E-Z Supply cambió su nombre a Sunrise Plus y despidió a todos los trabajadores del sindicato—catorce en total. Los jefes se disculparon diciendo que los trabajadores del sindicato no habían mostrado sus papeles para trabajar. Legalmente, cualquier empleador debe pedir los documentos legales dentro de las primeras 72 horas de trabajo y no solamente después de que los trabajadores hagan valer su derecho a formar un sindicato. La mayoría de los trabajadores despedidos habían trabajado por sus empresas durante años y algunos habían trabajado durante más de una década. Para todos, la despedida fue una venganza vulgar por haber reclamado su derecho a formar sindicato y de recuperar sus salarios no pagados.

No obstante, los trabajadores de Handyfat y E-Z Supply siguen fuertes todavía. El sindicato dio un apoyo financiero a todos ellos hasta que encontraran nuevos empleos—y la lucha por la justicia continúa. José, que tiene 53 años, trabajó en Handyfat durante 12 años, y a pesar de ser despedido por venganza, tiene orgullo del sindicato que construyó con sus compañeros:

“No había nadie antes de nosotros; éramos los primeros. Es de allí que creció el sindicato. Y me hace feliz saber que sigue creciendo, que hay más miembros para que haya más fuerza y unidad, para que no exploten tanto a la gente porque hay demasiada explotación.”

Un Juez de Ley Administrativa del NLRB recientemente mandó a Handyfat para emplear nuevamente a los trabajadores despedidos, y también a pagarles por sus salarios perdidos. Pero el sindicato acredita que el caso demorará mucho por causa de las apelaciones legales. Se espera un juicio en contra de E-Z Supply en los próximos meses, y el 18 de septiembre el NLRB de Washington, DC emitió una decisión que obligó a la compañía a completar las negociaciones con el sindicato.

Pero el sindicato no confía en las cortes legales, donde se suele impedir la justicia por medio de largas demoras. El sindicato organizó dos marchas en Brooklyn. Centenas de participantes reclamaron justicia para los trabajadores despedidos. Doce restaurantes dejaron de utilizar los servicios de Sunrise Plus, y ahora compran su comida en otras compañías de abastecimiento.

La historia de Amersino

En marzo y abril del 2006, los miembros de los IWW en Amersino Marketing Group se declararon en una huelga no oficial para defender a sus compañeros de los abusos cometidos por los gerentes. La lucha llegó a su punto culmine durante la elección supervisada por el NLRB, cuando el dueño de Amersino llevó a varias personas desconocidas a votar contra el sindicato en la elección, diciendo que estas personas eran empleados “del turno de noche,” cuando en realidad no existe ningún turno de noche en esta empresa. El día después, el dueño despidió ilegalmente a varios líderes del sindicato; posteriormente, el NLRB le ordenó al dueño que empleara nuevamente a dos de estas personas. Los obreros de Amersino siguen luchando y recientemente resolvieron la división entre los trabajadores chinos y los trabajadores latinos — una división muy común en estos almacenes.

La historia de Top City Produce

A las cinco de mañana del 18 de diciembre de 2006, cinco trabajadores, seguidos por una animada muchedumbre compuesta de otros miembros de los IWW, marchó hasta la entrada de Top City Produce. Los trabajadores se negaron a trabajar hasta que el jefe reconociera su derecho al salario mínimo legal y al aumento del salario por horas extras. Cuando dos chóferes que llevaban comida del Mercado Hunts Point demostraron su solidaridad con la marcha – los chóferes eran parte del Sindicato IBT Local 202 – el jefe accedió a las reivindicaciones del sindicato. Ahora, los gerentes pagan más del salario mínimo, dándoles a los obreros el respeto que merecen. Top City y el sindicato están terminando las negociaciones para completar un contrato minorsita.

Resumen de dos años

Durante los últimos dos años, la Sección IU 460/640 ha comenzado campañas sindicales en varios otros establecimientos:

1. Fresh Direct Warehouse: El primer objetivo de la campaña. Decenas de trabajadores se involucraron en la campaña sindical y asistieron a las reuniones. El sindicato no tenía suficiente fuerza para construir un sindicato en este almacén de más de 800 trabajadores, y al mismo tiempo defenderse de

los ataques de los gerentes. Un año después del fracaso, la Sección IU 460/640 ayudó a una sección de los Teamsters con una fuerte orientación hacia los militantes de base – IBT Sección 805 – para empezar una campaña en Fresh Direct.

2. Bread and Company: El sindicato ganó una decisión legal otorgando \$7,000-10,000 a los trabajadores que habían sido injustamente privados de sus salarios. También consiguió una elección con el NLRB, en la cual todos los quince empleados de Bread and Company concordaron con el sindicato. Después el sindicato perdió este establecimiento por causa de varios errores.
3. Giant Big Apple Beer. El sindicato no consiguió una fuerte organización dentro del establecimiento. Por medio de un soborno – con cerveza – el patrón impidió dos veces el trabajo del sindicato. Dieciséis antiguos trabajadores, y un trabajador actual, están en medio de una gran demanda por salarios no pagados. La demanda sigue en una corte federal, pero puede que haya una solución negociada dentro de poco.
4. HWH Trading/ Dragonland Trading: El sindicato hizo una marcha contra esta empresa con una pequeña minoría de los trabajadores para parar con las condiciones casi de esclavitud dentro de este almacén. Los trabajadores tenían que trabajar hasta 117 horas por semana sin aumento del salario por las horas extras. Después de la marcha, el dueño cambió el horario de los tres miembros del sindicato para que trabajaran solamente el turno de noche – 8 horas por día – disminuyendo así los salarios de ellos a tal punto que no podían pagar sus necesidades básicas. Además, cerró con llave todas las puertas de entrada de entregas, impidiendo la ventilación y causando temperaturas encima de 95 grados Fahrenheit/ 35 grados Celsius. La semana después, el jefe comenzó a cargar sus camiones en otro lugar sin explicar nada a los trabajadores, y así los despidió. El Attorney General (el Fiscal) del Estado de Nueva York está investigando el caso de las horas extras no pagadas, así como la venganza que aconteció después. El Sindicato está luchando por justicia contra la compañía con tácticas de solidaridad contra los clientes de HWH en Rhode Island y el Upstate de New York.
5. Flaum Appetizing: Flaum es una empresa que procesa y distribuye comida Kosher, y también

es uno de los establecimientos en los cuales la Sección IU 460/640 ha sido activo recientemente. Los obreros no recibían el aumento de salario por horas extras, y no se les trataba ni con el mínimo de respeto. En agosto el Sindicato y los trabajadores hicieron una marcha contra Flaum. Desde entonces los obreros han recibido el aumento de salario por horas extras, pero aún no se les ha pagado por las horas extras que habían trabajado anteriormente. También los trabajadores recibieron su primer día

de descanso pagado – el primero en la historia de la compañía – cuando la compañía se cerró por Rosh Ha Shanah. El sindicato tiene una fuerte mayoría de los trabajadores en esta compañía.

6. Wild Edibles: Otro lugar de lucha más reciente, Wild Edibles es una empresa que distribuye pescado y mariscos de alta calidad. Los trabajadores del almacén, y algunos chóferes, se integraron al sindicato cuando su jefe les trató mal y no les

Qué es la IWW?

La IWW es la Industrial Workers of the World. (Trabajadores Industriales del Mundo), conocido a veces como los “Wobblies”), una organización laboral democrática, compuesta por obreros de fila dedicada a estimular el poder obrero en los centros de trabajo.

DIRIGIDA POR LOS TRABAJADORES

La IWW está dirigida por sus miembros, no por un conjunto de empleados a sueldo, ni por patrones laborales. Nuestra unión tiene sólo un oficial pagado a tiempo completo, el Secretario General-Tesorero. Todos los oficiales en general son electos cada año por toda la membresía. No hay “oficiales de carrera” en la IWW. Cada rama local elige sus propios oficiales y tienen completo control sobre los asuntos de su local, después que se atenga a la constitución de la IWW. Nadie más puede decirles a los miembros que estén en sus trabajos que se vayan a la huelga, que terminen una huelga, o que tomen cualquier otra acción laboral.

¡LA ACCIÓN DIRECTA DA RESULTADO!

La IWW usa la solidaridad, el poder que resulta de que los obreros se mantengan unidos, para ganar las demandas. No dependemos de contratos, de agencias gubernamentales, de leyes, o de las cortes, aunque a veces las usamos como recurso. Nuestro lema es “el que hiere a uno, hiere a todos”. Si un obrero es tratado injustamente, o forzado a hacer tareas peligrosas, o estafado en su salario, eso afecta todos los compañeros de trabajo, y éstos tienen que tomar acción para que este abuso pare. En la IWW no le mendigamos al patrón, ni le pedimos a los burócratas que resuelvan nuestros problemas. Sabernos que juntos somos lo suficientemente poderosos como para obtener lo que queramos a través de la acción directa—el usar nuestro poder económico para ganar las demandas.

TU PATRÓN ESTÁ ORGANIZADO, ¿PORQUÉ TÚ NO?

Trabajas para una compañía—una organización grande de patrones. Los patrones usan su poder económico para enriquecerse de tu trabajo, y para obligarte a seguir sus órdenes. Ellos alegan de que siguen una política de puerta abierta, pero si tratas de luchar solo te darás cuenta de que la puerta abierta dice ‘SALIDA’. En la IWW tú y tus compañeros de trabajo pueden retener los golpes del patrón, con tu propio poder organizado para ganar mejores salarios, mejores horas de trabajo, condiciones laborales más seguras, y más que todo RESPETO EN EL TRABAJO.

Los organizadores de la IWW están en la calle, trabajando para ayudarte a organizarte. ¡Pídele a uno de ellos la aplicación de admisión a la IWW, hoy mismo!

Para más informaciones, y para contactar a la rama local o sección mas cercana:

www.iww.org/es

E-mail: solidaridad@iww.org

TRABAJADORES INDUSTRIALES DEL MUNDO
INDUSTRIAL WORKERS OF THE WORLD

pagó un aumento de sueldo por horas extras. El lunes, 17 de septiembre, tendrán una conferencia de prensa para anunciar una acción colectiva por horas extras no pagadas. La conferencia de prensa se llevará a cabo delante de Pastis, un restaurante de lujo en Manhattan que compra su pescado de Wild Edibles.

7. **SCM Beverages:** Tres de los seis trabajadores en esta pequeña empresa de distribución de agua eran antiguos empleados de E-Z Supply, por lo tanto, llamaron al sindicato cuando se despidió a uno de ellos. Más dos empleados de la empresa se integraron al sindicato, y el sindicato negoció con el dueño para que reemplazara al empleado que había sido despedido. La negociación tuvo éxito pero siguen todavía negociaciones sobre otras condiciones de trabajo allá.
8. **Penang:** Penang era un restaurante en Manhattan que compraba su comida de E-Z Supply/ Sunrise Plus, y seis trabajadores de allá entraron en el sindicato. Los trabajadores hicieron una demanda para salarios no pagados con el Attorney General (el Fiscal) del Estado de Nueva York. Por causa de varios factores – incluyendo violaciones de las leyes de salud, aumentos en el alquiler, e incluso la campaña publicitaria del sindicato – Penang se cerró en agosto.
9. **Fuera de Nueva York:** El sindicato está ayudando a dos campañas sindicales fuera de la ciudad de Nueva York, en lugares donde los organizadores de IU 460 tienen una relación de enseñanza con miembros locales de los IWW. También existe la posibilidad de una tercera campaña....

Ahora es el momento de entrar directamente en esta lucha. Los jefes llenaron sus bolsillos con los lucros mientras que los trabajadores ganan menos del salario mínimo y trabajan entre 60 y 80 horas por semana. Esta explotación parece esclavitud, y tiene que parar. Tenemos una visión para extender esta campaña dentro de la industria, y geográficamente a través del país; estamos haciendo los pasos necesarios para llevar esta visión a la realidad. Será un proyecto serio, pero acreditamos que el sindicato está listo para hacerlo. Lucha con el sindicato en el lugar donde trabajas—llame al Billy, (646) 645-6284 (español o inglés), o involúcrate en la campaña como simpatizante!

Miembros de los IWW usan acción directa para ganar sus demandas y restablecer condiciones laborales en la recolección del reciclaje de Berkeley, California

**Por Mike H., Matt K., Steve O., y Bruce V.
Traducido por Daniella Jo**

Los trabajadores de recolección del reciclaje del Programa de Reciclaje del Centro Ecológico Curbside por largo tiempo han discutido con la administración sobre sus condiciones laborales. Los IWW han representado a esta tienda desde 1989. El lunes 10 de septiembre del 2007, los trabajadores se reunieron con motivo de parar las actividades laborales y se reusaron a mover el equipo de trabajo hasta que sus demandas fueran aceptadas.

El conflicto más reciente se gatilló cuando la ciudad de Berkeley agregó nuevas rutas de recolección de basura debido a que los trabajadores de recolección de basura de Berkeley son empleados directamente por la ciudad y representados por SEIU 790, un sindicato empresarial. El Centro Ecológico, en cambio, es operado de manera independiente, sin fines de lucro, y recibe un subsidio de la ciudad para ayudar a financiar el programa de reciclaje.

Aparentemente, el contrato con la ciudad requiere que el Centro Ecológico haga calzar sus rutas de recolección de reciclaje con las de recolección basura de la ciudad,



aunque los programas son muy diferentes. Antes que aquellos cambios fueran requeridos por la ciudad, los trabajadores del reciclaje trabajaban siete rutas diarias, tres de las cuales eran rutas duales (con dos trabajadores por camión) y las restantes rutas eran todas individuales.

La administración del Centro Ecológico propuso agregar una ruta adicional, cambiando todas las rutas a rutas individuales. Los trabajadores del Centro Ecológico cuentan con un sistema de comité de rutas descrito en el contrato sindical, pero la administración tiene el poder oficial para hacer los cambios. Aunque los miembros sindicales del comité de rutas firmaron a favor de los cambios, no estaban al tanto de cómo estos cambios afectarían a su trabajo una vez que se pusieran en práctica.

Luego de la primera semana con los cambios, se hizo evidente que el plan de las ocho rutas individuales no contaba con el apoyo de los trabajadores sindicales. El sindicato de trabajadores del reciclaje se reunió el sábado 8 de septiembre, junto con otros organizadores del Área de la Bahía que forman una rama de los IWW, y otros trabajadores del programa de recolección de basura de la ciudad. Todos ellos concordaron que preferían mantener las antiguas rutas duales.

El lunes siguiente, el grupo sindical se rehusó a operar los camiones hasta que la administración estuviera de acuerdo en restarurar las tres rutas duales. Después que fue claro que ninguno de los camiones se movería hasta que las demandas del sindicato fueran aceptadas, Daniel Maher, el administrador de las operaciones, aceptó considerar algunas alternativas al nuevo plan de las ocho rutas individuales. El grupo demandaba la restauración de las tres rutas duales y las cinco rutas individuales pero Maher rechazó este plan y pidió al grupo que “votara” en una alternativa.

En un inicio, el Sr. Maher trató de aislar al sindicalista, Mike Hudgins, y de dividir al grupo, pero esta táctica no funcionó. No obstante, el grupo se mantuvo fuerte sobre sus demandas y las voces que más se escucharon fueron las de aquellos trabajadores más jóvenes.

Una hora después, el sindicato reveló que su “voto” era mantenerse firmemente con sus demandas. El Sr. Maher, ya habiendo entusiasmado al grupo a votar en una alternativa decidió que el sistema democrático solamente era aceptable si el resultado era aceptable para sus propios intereses, y le pidió al grupo que “votaran” otra vez! Así, el grupo de trabajadores repitió

el proceso. A la hora después, ¡los resultados eran todavía los mismos! ¡Era obvio que el sindicato no iba a ceder!

Mientras tanto, el grupo de reciclaje del Centro de Conservación Comunitaria Buyback se mantuvieron a un lado, pararon sus obras y tuvieron una reunión en solidaridad por seguridad afuera del trailer de Curbside. Los trabajadores de BuyBack también son miembros de los IWW y han tenido su tienda sindicalizada desde el 2001. Luego de conocer la situación acontecida, los trabajadores del Buyback marcharon hacia el trailer para ofrecer apoyo en solidaridad con los de Curbside. Durante la siguiente media hora, ambos grupos de trabajadores escucharon y hablaron del tema de las rutas modificadas y las razones por las cuales los trabajadores se opinían.

A mediodía, el Sr. Mahler llamó al director ejecutivo del Centro Ecológico, Martin Borque, y entonces el grupo de trabajadores, Maher y Borque negociaron. El Sr. Borque trató de argumentar que los cambios beneficiaban al grupo sindical (un análisis interesante desde la perspectiva de alguien que en realidad no tiene que hacer ningún trabajo físico ni partirse la espalda como los recolectores del reciclaje; sobre todo considerando que el programa del Curbside de Berkeley todavía utiliza tachos que deben ser levantados a mano!).

El Sr. Borque mencionó el hecho que desde que se habían hecho los cambios, los recolectores estaban ganando bonus de exceso de peso, mientras que antes de los cambios no era así. El grupo respondió que la administración había argumentado que, supuestamente, aquellos bonus eran para que no trajeran el peso extra. En el actual contrato sindical, el lenguaje utilizado solicita que haya una reasignación de rutas (o al menos una evaluación de éstas) si es que constantemente resultan con bonus de exceso de peso.

Finalmente, después de que era obvio que el sindicato de recolectores del reciclaje seguían firmes con sus demandas, la administración aceptó que el grupo trabajara con el sistema antiguo de rutas duales, además de reconsiderar los nuevos recorridos asignados. La administración trató de forzar al grupo de realizar todo el trabajo asignado para aquel día (que hubiera resultado en recolectar el reciclaje hasta bien entrada la noche). Los trabajadores se rehusaron diciendo que se retirarían a las 5:30 PM.

Una de las demandas adicionales fue en relación a un

camion que tenía el compartimiento posterior roto y doblado, de manera tal que no abría correctamente, resultando en que quién lo estuviera utilizando tenía que levantar los pesados tachos sobre su cabeza para desechar los residuos dentro del camión. Este camión ahora estaba siendo asignado a choferes jóvenes debido a que los mayores tienen prioridad en la asignación de las rutas así como en la de los camiones. Los trabajadores demandaron que aquel camión no debía salir del predio hasta que se arreglara. Esta demanda fue ganada inmediatamente.

Los trabajadores de Curbside ocuparon la oficina de la compañía durante la toma, y esta acción fue tomada por el 100% del grupo de trabajo ese día – ni un solo camion salió hasta que la negociación colectiva se ganó.

Aunque la disputa aun no está del todo resuelta, está claro que los trabajadores del reciclaje ahora están mucho más fuertes como sindicato y más sólidos que antes, habiendo usado la acción directa y llevándola al extremo de afectar la producción para obtener sus demandas. La solidaridad y la acción colectiva son como músculos que deben ser ejercitados periódicamente, o sino los trabajadores muchas veces se olvidan que los tienen.

Exigiendo la libertad de los sindicalistas de la salud salvadoreños.

La Comisión de Solidaridad Internacional (ISC) de los Trabajadores Industriales del Mundo (IWW), un sindicato internacional, democrático y gestionado por trabajadores, demanda la libertad y el indulto de las ocho personas que pertenecen al Sindicato Gremial de Trabajadores de Enfermería de El Salvador. Los miembros del SIGEESAL mencionados son: Ana Luz Ordoñez Castro, Mirian Ruth Castro Lemus, Elsa Yanira Paniagua, Noemí Barrientos de Pérez, Ana Graciela de Carranza, Jorge Emilio Pérez, Manuel Trejo Artero and Anemias Armando Cantadeiro.

Estos ocho individuos fueron arrestados/detenidos el 4 de septiembre del 2007 al participar de una manifestación el 6 de Julio, en contra de la privatización del sistema de

salud nacional de El Salvador. Los arrestos claramente violan el derecho a la libre expresión, reconocido por la constitución, y por los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (que garantizan a los trabajadores el derecho de organizarse y de sindicalizarse), que han sido formalmente ratificados por la Asamblea Legislativa de El Salvador. Estos sindicalistas valientes están actualmente detenidos en la cárcel bajo los cargos indignantes de desórdenes públicos y daños agravados. La ISC exige al gobierno que cese inmediatamente las detenciones injustas e ilegales, corregir la actual situación de los sindicalistas encarcelados, y además comunicó una disculpa pública. La ISC exige al gobierno de El Salvador que corrija esta situación y que comunique una disculpa pública.

La ISC también recomienda a los líderes políticos de El Salvador que abandonen su plan mal concebido de privatizar el sistema nacional de salud y de crear - en las palabras del Ministerio de Salud Guillermo Maza - un ambiente de "cero sindicatos". La salud es una necesidad humana esencial y un derecho fundamental de todas las personas. No debiera ser sacado del control del público y metido en las manos de las corporaciones privadas para quienes la única meta es maximizar las ganancias. Asimismo, los trabajadores de la salud trabajan jornadas extensas y duras, comprometiéndose al servicio de la comunidad; si cualquier grupo de trabajadores necesita un sindicato, con mayor razón éste. La ISC anuncia/promete su apoyo total para SIGEESAL y el Frente Sindical Salvadoreño en su lucha contra la privatización y la explotación. Aplaudimos los esfuerzos de estos sindicatos y solidarizamos con ellos.



Por una alianza de trabajadores textiles de Bangla Desh, América Latina y del Norte. IWW se reúne con la Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Bangla Desh.

Por Jason Fults

Traducción Luis Prat

Muchos miembros del IWW ya conocen las luchas del sector textil en Bangla Desh, así como las actividades de uno de sus sindicatos más vocales, la Federación Nacional de Trabajadores Textiles (FNNTT). En los últimos tres años muchos wobblies han trabajado para fomentar la solidaridad con la FNNTT, notablemente en Pittsburg y el estado de New York. En mayo del 2006, durante una conferencia de "Labor Notes" el compañero Greg Giorgio se entrevistó con el secretario general de la FNNTT Amirul Haque Amin. Al preguntarle cómo la IWW podía ayudar en las luchas de la FNNTT, el compañero Amin contestó: "Necesitamos apoyo continuo. Pero antes de apoyarnos, necesitamos más tiempo para conocernos mejor. Me agrada si alguien del IWW viniera a Bangla Desh ... la FNNTT ... nuestros miembros compartimos en la lucha, compartimos la información."

A principios de junio de este año pude aceptar la invitación y visitar la oficina de la FNNTT en Dhaka representando la IWW. Nuestra reunión tuvo lugar a casi un año de que "una violenta ola de lucha de clases" confrontara los trabajadores textiles (y otros) de Bangla Desh con la policía y los militares. Este conflicto de meses de duración se saldó con varios trabajadores muertos, miles de heridos y prisioneros y más de una docena de fábricas quemadas. El ambiente hoy día, aunque en comparación a antes está calmado, es sin embargo preocupante. Las primeras lluvias del monzón inundan ya partes de Dhaka, y un "estado de emergencia" impuesto por el gobierno sigue en pie, las elecciones generales han sido indefinidamente deferidas con la resultante disminución en las libertades civiles y los derechos laborales.

Sin embargo, nos animó saber que a pesar de las restricciones gubernamentales a las protestas públicas,

las actividades sindicalistas de la FNNTT continúan, reclutando nuevos miembros, educando y organizando y proveyendo asistencia legal. La membresía de la FNNTT es de más de 22,000 trabajadores, de los cuales 4,000 son "cotizantes regulares" (miembros que regularmente pagan sus cuotas de 10 Takas al mes) y el resto son "subscriptores". La FNNTT tiene 30 sindicatos de fábrica y 1,000 "comités de fábrica" (un comité de fábrica es el primer paso hacia la formación de un sindicato en el sitio de trabajo).

Amin ve esos números como una gran victoria dadas las dificultades que hay en Bangla Desh para organizar sindicatos. Cuando la FNNTT fue fundada hace 23 años, no tenían oficinas y hacían sus mítines en parques, restaurantes, instituciones académicas y demás lugares públicos. Hoy día el sindicato tiene 7 oficinas, incluidas 6 sucursales que cubren las zonas industriales además de la oficina central en Dhaka. La FNNTT tiene también 11 organizadores a tiempo completo y 8 a medio tiempo. No obstante, a pesar del crecimiento Amin todavía se refiere a la FNNTT como "pequeña y mal financiada en comparación a otros sindicatos de otras partes."

Otra característica notable de la FNNTT y del sector textil de Bangla Desh es su composición genérica: de un 80 a un 85% de los trabajadores textiles de Bangla Desh son mujeres. La FNNTT refleja esta realidad demográfica en su estructura, y de acuerdo a la constitución de la FNNTT, al menos el 50% de cualquier comité tiene que ser mujeres. La Asamblea Nacional del sindicato, el órgano decisivo de mayor importancia, tiene 16 mujeres (de un total de 30 miembros) incluyendo la Presidenta, las dos Vice-Presidentas, la Tesorera y otras oficiales. De su plantilla de 19, 11 son mujeres. La composición genérica también influye en sus campañas, y una de las principales lucha por conseguir la baja por maternidad. Otras campañas recientes de la FNNTT son:

- o La semana laboral de seis días
- o Mejoras de salud y seguridad
- o El Primero de Mayo festivo y pagado
- o Bono por el festival musulmán anual

En todo el sector, simplemente forzar a los patronos a cumplir las leyes laborales existentes ha sido una continua lucha, cuanto más difícil cuando el estado de emergencia se usa para reprimir la acción directa de los trabajadores.

Aparte de buscar más información sobre cómo opera el sindicato, otro propósito de nuestra reunión fue discutir la continua colaboración entre el IWW y la FNNTT. Amin

reiteró sin equívocos que la presión de los consumidores sobre las multinacionales, y de éstas a sus subcontratistas, es muy importante. Sindicatos como la NFTT luchan a nivel local, pero hay límites en lo que se puede hacer sin la solidaridad de la gente fuera del país. Básicamente hay millones de bangladeshis sin empleo y los patronos despiden con impunidad sabiendo que pueden fácilmente reemplazar a cuantos trabajadores quieran. Es mucho más difícil para una fábrica individual continuar recibiendo pedidos una vez que su reputación ha sido públicamente dañada. Entonces, según Amin, presión internacional sobre las marcas de las compañías es tan importante, y algunas veces más importante, que cualquier otra cosa que los trabajadores puedan hacer a nivel local.

Amin insiste que la NFTT y sus aliados en Occidente tienen que fomentar la capacidad y solidaridad, reconociendo que un aspecto clave de tal solidaridad es el intercambio de información que enlaza las condiciones en determinadas fábricas con determinadas marcas/compañías. Por su parte, a la NFTT le gustaría dedicar dos trabajadores adicionales a tal enfoque, y Amin estima que el costo total de estos organizadores sería \$200 al mes. Tal propuesta requiere una discusión más detallada.

También sobre el tema del intercambio de información, Amin está de acuerdo que establecer redes de comunicación no sólo norte-sur sino también sur-sur es muy importante. Por lo tanto él piensa que la posibilidad de que el IWW facilite intercambios entre trabajadores de la NFTT y organizaciones laborales latinoamericanas es algo “muy interesante y útil.” Pide que el IWW juegue un papel central en tal proyecto, haciendo las presentaciones iniciales entre la NFTT y grupos en América Latina, para que a partir de este punto las tres agrupaciones (NFTT, IWW y sindicatos latinoamericanos) puedan mantener el diálogo.

Amin también está muy interesado en la idea de organizar a lo largo de toda la cadena de suministro. Apoya proyectos que, por ejemplo, conecten trabajadores de los centros de distribución de Walt Mart en los EEUU con trabajadores textiles de Bangla Desh que cosen las prendas y con trabajadores latinoamericanos que producen las telas. Amin cree que tal estrategia es esencial si los trabajadores han de ganar a largo plazo y sugiere Walt Mart como un blanco apropiado, diciendo que “todos los trabajadores del mundo” necesitan enfocar esta empresa – debido al gran tamaño de su cadena de suministro así como el valor simbólico que la compañía representa.

Nuestro encuentro fue amistoso y productivo. Aunque no se lograron cosas mayores, se tomaron algunos pequeños pasos, y se fortaleció una relación que con el tiempo pueda llegar a ser muy importante para ambos sindicatos. La IWW así como los compañeros que apoyan esta relación IWW-NFTT tienen mucho que discutir y que hacer.

Reporte sobre ataque policial contra marcha del IWW en Providence, EU

Más de un mes después del brutal ataque policiaco a nuestra compañera del IWW, Alexandra Svoboda, en North Providence, Rhode Island, EEUU, la lucha sigue en su defensa y en apoyo de los trabajadores de IWW IU 460 en Nueva York.

El sábado, 11 de agosto de 2007 unos policías de North Providence asaltaron a 40 manifestantes durante una marcha pacífica en apoyo de los trabajadores de la compañía HWH/Dragonland de New York. A Alexandra la atacaron mientras estuvo cumpliendo las órdenes de la policía: que tod@s se muevan hacia la acera. Los policías golpearon a Svoboda brutalmente, rompiendo su pierna grotescamente, dislocando su rodilla, y hasta rompiendo una de sus arterias.

Después del ataque, la policía puso tres cargos en contra de ella: asalto de un oficial de policía; resistir arrestó; y la obstrucción de la justicia. También arrestaron a Jason Friedmutter, otro miembro del IWW, y pusieron cargo de la obstrucción de la justicia. Los policías rociaron gas de pimienta por todo el grupo, y una integrante de Boston sufrió quemaduras químicas.

Unos días después del ataque, la policía cambió los cargos en contra de Svoboda, ya que los policías admitieron que no fueron lastimados por los manifestantes, l@s cuales, según la policía, estuvieron violentos. Las heridas son requisitos para poner cargos de delitos graves. Friedmutter y Svoboda están esperando tomar medidas legales.

La semana siguiente después del ataque, el dueño del restaurante Jacky's Galaxie dijo bajo juramento que terminó su negocio con HWH/Dragonland, y en las semanas que vinieron otros restaurantes en Rhode Island también terminaron sus relaciones con el explotador mayorista.

El IWW, en alianza con Trabajos con Justicia, Accion Directa por Derechos e Igualdad, y otros grupos, organizó un mitin en contra de la brutalidad policiaca, dos sábados después del ataque. Antes del mitin, el alcalde de North Providence les amenezo al IWW, llamando a l@s habitantes a “defender su ciudad” del IWW. Además se formó un supuesto grupo de habitantes en contra del IWW, que se llamaban “Residentes contra el IWW,” impulsando una página web, y anunciando que vinieran al mitin para protestar. Ese día, ningún “contra-manifestante” acudió.

El 6 de Septiembre, Trabajos con Justicia y el Providence IWW le otorgaron a Svoboda premios por su coraje y movilización. Integrantes del IWW y otr@s simpatizantes les han mandado cerca de \$4000 para su recuperacion.

Solidaridad con el Autogestion del Hotel Bauen en Buenos Aires

Por Rhiannon Edwards

Los trabajadores del Hotel BAUEN, una empresa recuperada y gestionada por sus trabajadores, enfrenta un nuevo desafío a la continuación de su experiencia autogestionada. Tras la victoria de la derecha en las elecciones municipales, la Justicia promulgó el desalojo de la Cooperativa.

El Hotel BAUEN (Buenos Aires Una Empresa Nacional) fue construido para el Mundial de Fútbol en 1978, en plena dictadura, por el empresario Iurcovich con un préstamo del Estado que nunca fue completamente devuelto. Con la llegada de la crisis económica y social del 2001 se decretó la quiebra del hotel, dejando a todos sus trabajadores, alrededor de 80, sin trabajo en un momento de un altísimo nivel de desempleo estructural en el país.

Dos años después un grupo de trabajadores decide ocupar el edificio y recuperar el funcionamiento del hotel formando la Cooperativa BAUEN. Actualmente la empresa está funcionando y es llevada adelante por sus 150 trabajadores.

Al recuperar el hotel además de implementar un sistema democrático de administración, utilizando la asamblea como órgano principal de decisión, deciden abrir el espacio a la comunidad. El hotel es un centro de dinamismo - a menudo se ofrece alojamiento solidario

a compañero/as de otras provincias o países, los salones a su vez son utilizados por distintas organizaciones sociales y sindicatos, la librería y el café están siempre llenos de actividad y energía.

Tras cuatro años de gestión obrera, el hotel se ha convertido en un foco de movimientos sociales de todo el país y un símbolo para las demás empresas recuperadas. Dice el comunicado de prensa, “En 4 años demostraron que la gestión sin patrón es absolutamente viable. Los resultados están a la vista. Tal vez sea éste el motivo que más incomode a quienes piensan que una administración seria y exitosa nopuede ser propia de los trabajadores.”

Ahora han vueltos los antiguos dueños. El 20 de julio la jueza comercial Paula Ualde decidió que el hotel, valuado en 20 millones de dólares pertenece a la firma Mercoteles, vinculada con la familia Iurcovich, y dio a los trabajadores hasta mediados de septiembre para desalojar el edificio.

Pero la Cooperativa está decidida a continuar con su emprendimiento, y cuenta con el apoyo de la comunidad. Desde que se anunció el desalojo, numerosas movilizaciones, festivales, charlas y todo tipo de actividades se desarrollaron en solidaridad con esta experiencia de autogestión. Es más, toda la movilización en defensa del BAUEN ha traído de nuevo mucho apoyo para una ley nacional de expropiación, que ayudaría a todas las empresas recuperadas del país.

**¡En venta: nuevas estampillas de la
Comisión de Solidaridad Internacional
(ISC)!**

Dos nuevas estampillas (una de \$3.00 y otra más grande de \$6.00) ya están disponibles para miembros de la IWW. Todos los ingresos de las estampillas apoyan directamente el trabajo de solidaridad internacional de la ISC. Se beneficiarán tales proyectos como una delegación a México y un aporte de apoyo material a la Federación Nacional de Trabajadores de Textil en Bangladesh para que sus militantes se pudieran dedicar más a su colaboración con nosotros. Para pedir estampillas individuales para adornar su tarjeta roja, o hojas enteras de estampillas para distribuir en su sede local, mande un email a solidarity@iww.org, o mande su cheque o envío de dinero con un sobre estampado a:

**ISC Solidarity Fund Assessment Stamp
c/o IWW General Headquarters
PO Box 23085
Cincinnati, OH 43223
USA**

