

Volumen 15, Número 5 — 2018



STEWARD UPDATE



LA

EDICIÓN  
SOBRE  
CONSEJOS



# Inspiración tunecina: contrarrestar el autoritarismo con el movimiento sindical de justicia social

**O**bservar el mundo hoy en día, puede parecer sombrío: en todas partes están surgiendo medidas para reprimir la libertad civil y los derechos de los trabajadores: Camboya, Colombia, Egipto, Hungría, Turquía, Estados Unidos y otros países.

Sin embargo, cada vez que los derechos básicos sean atacados, habrá personas que se resistan.

La pregunta para los sindicatos es: ¿Será el movimiento obrero parte de esa resistencia, o no?

En Túnez, los sindicatos respondieron con un rotundo: “¡Sí!”

## ASÍ ES COMO SUCEDIÓ:

En 2011, todo el Medio Oriente comenzó a levantarse contra décadas de corrupción y descontrol que dejaron a sus países con pocas oportunidades para que sus ciudadanos pudieran mejorar su vida.

La chispa que desató los levantamientos en todo el mundo árabe tuvo lugar en Túnez, un pequeño país en la parte superior del norte de África a lo largo del Mediterráneo. El presidente Zine el-Abidine Ben Ali gobernó Túnez durante décadas. Con su familia, Ben Ali dominó un gran porcentaje de la economía privada del país, controlando bienes raíces, hoteles, aerolíneas, telecomunicaciones y automóviles.

El 17 de diciembre de 2010, un vendedor del mercado tunecino de 23 años se prendió fuego para protestar contra la corrupción del gobierno que le impedía ganarse la vida. Mohamed Bouazizi murió a causa de las heridas. Pero la acción de Bouazizi en su pequeña ciudad lejos de la capital puso el dedo en la llaga en la sociedad tunecina, y el impulso se extendió rápidamente a todo el país.

## LOS SINDICATOS DESEMPEÑAN UN PAPEL CENTRAL EN EL LEVANTAMIENTO

La gente se puso de pie y marchó contra los gobiernos locales. Cuanto más disparaba o golpeaba a los manifestantes el gobierno, más

multitudes aumentaban, pidiendo “Pan, Libertad y Justicia Social”.

Los sindicatos locales y sus miembros comprendieron que tales demandas representaban lo que todos los trabajadores anhelaban, y

comenzaron a unirse a las protestas, desempeñando, finalmente, un papel fundamental en la revolución al salir a las calles y ayudar a organizar la seguridad de sus vecindarios. Impulsada por el activismo sindical de base y los sindicatos locales pidiendo que actúen, la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT, la AFL-CIO tunecina) adoptó una postura cada vez más sólida en apoyo de las protestas. El régimen aún tenía el monopolio de la violencia, y como una institución líder en el país, la UGTT tomó la decisión de darlo todo: su poder político y su voz, arriesgándose para seguir a la gente en este movimiento pacífico.

Con la UGTT convocando una huelga nacional el 14 de enero de 2011, más de 150.000 tunecinos se unieron

frente al símbolo de la represión, el Ministerio del Interior (incluso el FBI, la CIA y el Consejo de Seguridad Nacional se unieron). Al final del día, Ben Ali había huido.

## LECCIONES EN “MOVIMIENTO SINDICAL DE JUSTICIA SOCIAL”

Las acciones de la UGTT durante las protestas tunecinas no fueron un hecho. Si le hubiera preguntado a un trabajador promedio en Túnez en junio de 2010 sobre la UGTT, muchos habrían expresado su decepción. Podrían haber dicho: “Son un movimiento de otra época. Eran grandes y poderosos en el pasado, pero ahora no veo lo que hacen”. Pero la UGTT había tomado una decisión, y al hacerlo, la federación sindical captó nuevamente la imaginación de los trabajadores tunecinos y sus comunidades.

Con el movimiento obrero enfrentando tales desafíos y abrumadoras probabilidades en gran parte del mundo con estados represivos y “capital organizado”, ¿cuáles son las lecciones de Túnez para construir el movimiento obrero a través del movimiento sindical de justicia social?

■ *La federación nacional escuchó los esfuerzos comunitarios.* El Consejo Ejecutivo de la UGTT se reunió en sesión ejecutiva de manera continua durante las protestas. El liderazgo superior, los presidentes de los sindicatos nacionales y el liderazgo superior de la federación, lo dejaron todo. La UGTT creó un centro de operaciones no para dirigir la acción sino

(CONTINUA)



para escuchar las voces de los miembros del sindicato y la comunidad que tomaban acción en las calles, mientras guiaban el cambio.

■ *El movimiento fue de abajo hacia arriba.* Los movimientos obreros locales, respondiendo a sus esfuerzos comunitarios, aprovecharon el impulso de un movimiento social. Los locales astutos, en sintonía con el público, canalizaron la información hasta el liderazgo.

■ *La UGTT organizada más allá de la base laboral.* La UGTT amplió su enfoque de los derechos de los sindicatos y sus miembros durante este movimiento de protesta. Los líderes de la UGTT hablaron de la clase trabajadora, una no segmentada por el sector o la membresía sindical. Sintieron que los problemas en la calle son los problemas del movimiento laboral: pan, libertad, justicia social. Sin democracia obrera, eventualmente no habrá movimiento obrero. Juntas, las redes comunitarias de la UGTT protegieron los vecindarios, organizaron eventos en centros de reunión y coordinaron acciones con el movimiento de protesta.

■ *El sector del empleo usó su estatuto político interior para lograr algo más allá*

**“Las uniones pueden tener un rol fundamental para derrotar el autoritarismo”.**

*de su propio beneficio a corto plazo.* La UGTT lo arriesgó todo, usó todas sus conexiones y canales de influencia para reflejar la voz de las personas al estado y responsabilizó al estado.

**¿EL RESULTADO? LOS TRABAJADORES ACUDIERON A LOS SINDICATOS, TODOS SE BENEFICIARON**

Decenas de miles se congregaron en el movimiento obrero de Túnez porque desempeñó este papel social, uno que abarcó aspectos de “liderar desde atrás” y liderar mediante galvanización. Cuando me reuní con el líder del sector público del sector público después de la

revuelta, dijo: “Estamos teniendo un gran problema. Acabamos de ganar miles de miembros de sindicatos y ni siquiera estamos organizados. ¿Nos puede guiar y orientar?”

**¡NOSOTROS EN LOS ESTADOS UNIDOS DEBERÍAMOS TENER TAL PROBLEMA!**

La lección de Túnez es una inspiración para los miembros y líderes sindicales en todas partes: cuando se enfrentan a regímenes autoritarios o instituciones que niegan a las personas sus derechos básicos, los sindicatos y otras organizaciones de la sociedad civil enfrentan una opción: Ascender, formar coaliciones y construir una verdadera libertad económica y política. O, apaciguar a la élite gobernante que eventualmente trabajará para destruir el movimiento obrero. El movimiento sindical es fundamental para derrotar el autoritarismo, en Túnez y en todo el mundo.

— *Shawna Bader-Blau es Directora Ejecutiva del Centro Solidario. El Centro Solidario es la mayor organización internacional de derechos de los trabajadores con sede en los Estados Unidos. Aliado con la AFL-CIO, el Centro Solidario ayuda a los trabajadores de todo el mundo a luchar juntos contra la discriminación, la explotación y los sistemas que afianzan la pobreza para lograr una prosperidad compartida en la economía mundial. Para obtener más información visite [www.solidaritycenter.org](http://www.solidaritycenter.org).*

## ASESORAMIENTO DE UN ABOGADO LABORAL EXPERIMENTADO, PRIMERA PARTE.

*El abogado laboralista Ken Page es el colaborador más reciente de Steward Update. Aquí, comienza con dos consejos sobre el manejo de reclamos. Tendremos más de él en futuros números. Ahora, puede verlo todo en [www.unionist.com](http://www.unionist.com).*

**1 TRABAJADOR COLECTIVO Y PODER SINDICAL ES MEJOR QUE ARBITRAJE.** Es el poder colectivo de los trabajadores y el sindicato en el lugar de trabajo, que siempre tiene el mayor impacto cuando se resiste a cualquier forma de abuso por parte del empleador. También es la mejor herramienta para obtener los resultados más justos cuando un miembro enfrenta cargos disciplinarios o el sindicato no está de acuerdo con la implementación incorrecta del contrato por parte de la administración. Históricamente, el trabajo

luchó arduamente por el arbitraje, una herramienta para ayudar a moderar el abuso por parte del empleador en el lugar de trabajo. Sin embargo, es importante señalar que la naturaleza altamente técnica y burocrática del arbitraje generalmente no está diseñada para proporcionar consistentemente a los trabajadores los resultados más justos.

**2 SI TIENE QUE USAR EL ARBITRAJE, EL PRIMER PASO ES GENERAR CONFIANZA CON LOS MIEMBROS INVOLUCRADOS Y OTROS.** He manejado cientos de arbitrajes. (Siempre he estado del lado de los trabajadores, nunca de la administración). Estas audiencias han estado relacionadas con arbitrajes disciplinarios en los que el empleador buscaba imponer alguna forma de

castigo en el lugar de trabajo, y otros agravios más generales donde hay una disputa sobre el convenio colectivo. Para las audiencias disciplinarias, asegúrese de reunirse con los miembros del sindicato y crear un espacio que permita un intercambio abierto y honesto. Inmediatamente presente cualquier documento de reclamo u otra documentación y preste especial atención a todos los plazos establecidos en los plazos establecidos por su contrato. Como delegado, desea que los miembros involucrados sientan que el sindicato escuchará con paciencia y proporcionará un asesoramiento sólido y objetivo. Después de reunirse y obtener todos los detalles del miembro, la investigación más amplia sobre los hechos guiará sus próximos pasos.

# Hablar del derecho al trabajo con trabajadores no sindicalizados

*Nota del editor: Los miembros del Sindicato y sus compañeros aliados en Missouri rechazaron un esfuerzo por establecer el denominado derecho al trabajo en su estado en el mes de agosto. Shannon Duffy reflexiona sobre cómo conversó con los votantes, en las visitas puerta a puerta, sobre oponerse a las políticas antisindicales cuando la mayoría no tiene sindicatos.*

**E**n los años ochenta, cuando era administrador de Ozark Air Lines, un compañero de trabajo fue suspendido durante tres días sin pago por algo que todos entendieron que era totalmente arbitrario e injusto. Rápidamente se presentó una queja, pero el sindicato sabía que el proceso tardaría meses en resolverse y que, en este caso, la demora en la justicia significaba la denegación de la justicia. El próximo salario de nuestro compañero de trabajo resultaría muy escaso y ganar la queja y recuperar su dinero podría demorar casi un año. La ayuda era necesaria en ese momento.

Entonces, en la mañana del tercer día de su suspensión, lanzamos una “campaña de seguridad”. (La denominamos una campaña de seguridad porque las huelgas de celo son ilegales. Así que ahí estábamos, siendo realmente seguros y haciendo todo según las reglas, una acción conocida como “Trabajar a reglamento”. Todo el mundo era consciente de cómo se movían, mirando hacia donde caminaban y el tráfico se movía en el límite de velocidad de 15 MPH o por debajo de este.

Pronto los aviones comenzaron a echarse para atrás en St. Louis. Los vuelos llegarían y luego pasarían un tiempo increíblemente largo esperando en las puertas de embarque. La terminal estaba



llena de pasajeros iracundos. Mientras tanto, los trabajadores sindicales seguían prestando cuidadosa atención a la forma en que recogían una bolsa o una pieza de correo o carga y la gerencia comenzó a perder la cabeza.

El comité de reclamos de nuestro sindicato estaba formado por un hombre mayor y otro más joven. Los llamaron arriba y les dijeron que, si no se detenían en ese momento, serían despedidos. Bajaron las escaleras y el hombre mayor dijo: “Oigan, chicos, esto es serio. ¡Podría perder mi trabajo si no lo detienen!” El miembro menor salió caminando por la rampa, miró a su alrededor para asegurarse de que no había supervisores cerca, sonrió y dijo cuatro palabras: “Está funcionando. Vayan más lento.” Y todos asintieron y volvieron a hacer lo que habían estado haciendo antes.

Pronto quedó claro que la gerencia no tenía idea de cómo abordarlo. En la salida B, un alto directivo se acercó a un

grupo de trabajadores que se comportaban de forma segura y comenzó a gritarles. Gritó y maldijo y dijo que, a menos que comenzaran a moverse más rápido, todos serían despedidos. ¿Su respuesta? Le sonreían y continuaban siendo trabajadores seguros y rectos. Cuando nadie hizo lo que ordenó, se tambaleó sobre el muelle de acero que sostenía el túnel de abordaje y se apoyó con todo su peso sobre este. Parecía estar tratando de recuperar el aliento, y más de una persona pensó que parecía a punto de morir en ese momento.

Sin embargo, tomó fuerzas cuando vio a un transportador de bolsos que tiraba tres o cuatro carros de bolsos, cruzando desde la salida C hasta la B y yendo a muy poca velocidad por hora. Detuvo al conductor y exigió saber por qué conducía tan ridículamente despacio. El conductor dijo: “Duele ir más rápido”. Fue una *gran* respuesta porque había hielo

(CONTINUA)

# HABLAR DEL DERECHO AL TRABAJO CON TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS

(CONTINUA)

en el suelo y conducir sobre el mismo con tantos baches era terrible y dolía *mucho* si uno iba muy rápido. Eso nunca antes había importado; todos manejamos muy rápido todo el tiempo. Pero aun así fue una gran respuesta porque nadie podía decir que no dolía. Creo que el conductor también podría haber dicho algo lógico, como que conducir demasiado rápido sobre todos esos baches podría hacer que las bolsas se cayeran. En cualquier caso, el gerente no dijo nada, caminó afligido de regreso a su vehículo y se marchó.

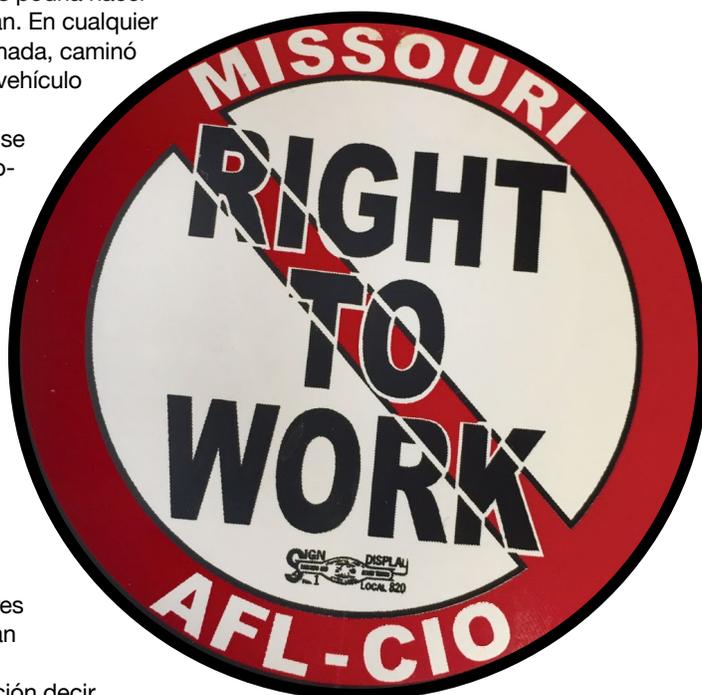
Escenas como esa se repitieron en todo el aeropuerto ese día. A las tres en punto, nuestro comité de quejas fue llamado arriba. Esta vez, se les informó que a nuestro compañero suspendido se le pagarían los tres días de suspensión y la carta de disciplina se eliminaría de su expediente. Por lo tanto, ¿podrían volver abajo y hacer que los trabajadores detuvieran lo que estaban haciendo?

No es una exageración decir que fue uno de los mejores días de mi vida.

## POR QUÉ LOS SINDICATOS INTIMIDAN A LOS PODEROSOS

Debido a que la derecha suele presionar por el derecho al trabajo, a menudo nos hacen dos preguntas importantes: “¿Por qué un trabajador no sindicalista debería votar en contra del derecho al trabajo?” y “Dado que los sindicatos representan solo el nueve por ciento de la fuerza laboral, ¿por qué las fuerzas antisindicales están tan decididas a hacerlo? ¿Por qué el derecho al trabajo es tan importante para ellos?”

“Hay un enorme potencial de cambio cuando las uniones forman coaliciones con otros movimientos sociales”.



Para responder a eso, es importante entender cómo un lugar de trabajo puede ser una fuente de gran fortaleza. Una presencia sindical activa en el lugar de trabajo a menudo es la base para otras movilizaciones, quizás más grandes, que ocurren fuera del lugar de trabajo y en la comunidad. Cuando los sindicatos fuertes forjan coaliciones con otros movimientos sociales, existe un enorme potencial de cambio. Una fuerza de trabajo organizada y movilizadora es capaz de crear todo tipo de cambios, y eso es lo que los asusta.

Lo presencié de primera mano en la Puerta de embarque 18-B en los años

ochenta. Es por eso que los que están en el poder han emprendido una campaña implacable contra nosotros todos estos años. La idea de que los trabajadores se den cuenta de cómo todos estamos conectados les asusta a todos.

Nunca se trató de que los trabajadores reciban una suma adicional de 25 centavos por hora o 401(k); eso es poca cosa para ellos, una molestia. Mantener a los trabajadores desorganizados y, si es posible, pisándole los talones, porque un lugar de trabajo desorganizado, donde los trabajadores se sienten impotentes, impide nuestra capacidad de actuar colectivamente en la lucha más amplia por la justicia social y económica.

La semana pasada hablé con una madre soltera que no pertenece al sindicato. No discutimos sobre una participación equitativa. En cambio, hablamos sobre la gran cantidad de problemas que enfrentan los trabajadores en nuestro estado. Al hablar sobre la cobertura médica (y la falta de esta), le pregunté si pensaba que nuestras posibilidades eran mejores para expandir Medicaid en este estado con un movimiento sindical fuerte o con uno débil. Y fue entonces cuando lo consiguí.

—Shannon Duffy es representante comercial del United Media Guild (CWA) en St. Louis, Missouri. Un ensayo más extenso, del cual este artículo fue adaptado, fue publicado por Labor Notes, [www.labornotes.org](http://www.labornotes.org). UCSUCS agradece tanto a Duffy como a Labor Notes por compartirlo con nosotros.

## LOS DELEGADOS PUEDEN AYUDAR A INSTRUIR Y MOTIVAR A VOTAR A SUS COMPAÑEROS.

¿Sabía usted que los trabajadores sindicalizados votan en un porcentaje mayor que los no sindicalizados? ¿Por qué es importante eso? Las uniones y los derechos de los trabajadores están siendo atacados constantemente por los intereses de las grandes corporaciones y los funcionarios electos que reciben sus contribuciones. Para defender nuestros derechos, nosotros debemos instruir sobre estas cuestiones y la forma en que afectan la calidad de vida de nuestra familia y nuestros recursos financieros.

La atención médica se está volviendo increíblemente costosa y es la principal causa de bancarrotas hoy en día. La deuda estudiantil, la seguridad social y la educación pública de calidad son cuestiones que afectan al pueblo trabajador.

Entonces, ¿qué podemos hacer como delegados en el lugar de trabajo para instruir y motivar a nuestros compañeros?

- Ayudarlos a registrarse para que voten. Conozca las leyes de su estado aquí: [vote.gov](http://vote.gov). También puede encontrar este enlace en [opeiu.org](http://opeiu.org).
- Haga que la gente se comprometa a votar. Use las tarjetas de compromiso OPEIU. Comuníquese hoy mismo con Jordan Budd, organizador político de OPEIU, en [jbudd@opeiu.org](mailto:jbudd@opeiu.org) para solicitarle tarjetas de compromiso. Esto le permitirá recabar información de contacto y OPEIU les enviará un recordatorio para votar.
- Haga un pequeño sondeo para averiguar qué asuntos les interesan más a sus compañeros.

- Organice un comité en su unión local para entrevistar a los candidatos a puestos de elección. Averigüe qué postura tienen respecto de los temas que más les importan a sus compañeros, como retiro, seguro médico, salarios mínimos, entre otros. Participe en las actividades de la AFL-CIO y del Concejo Laboral Central en su estado.
- Ofrezcase de voluntario para llevar a compañeros a cubrir centrales telefónicas o a ir puerta por puerta en diferentes barrios de su ciudad. El poder de la gente es más valioso que el dinero.

Estas actividades pueden realizarse en el lugar de trabajo, en áreas y en horarios ajenos al trabajo. Los tableros de anuncios, donde la gente anuncia autos en venta o actos de recaudación escolar, pueden servir para anunciar las actividades de la unión y las relacionadas con las elecciones. Recuerde que mucha gente tiene opiniones muy arraigadas. Queremos instruir a la gente sobre el impacto que puede tener su voto en el bienestar económico de su familia, no decirle por quién votar.

**¡NO SE DETENGA CUANDO HAYA PASADO LA ELECCIÓN! MANTENER ACTIVOS Y PARTICIPATIVOS A LOS MIEMBROS ES LA MEJOR FORMA DE CONSTRUIR EL PODER DE LA UNIÓN.**



AFL-CIO, CLC