



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

Leonard Scott Union-Prevention and Counter-
Union Campaign Consulting Files, 1966-2013

Kheel Center for Labor-Management
Documentation & Archives

1979

Negociaciones: Que Es La Verdad? Circa 1979

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/leonardscott>

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

Support this valuable resource today!

This Articles and News Clippings is brought to you for free and open access by the Kheel Center for Labor-Management Documentation & Archives at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in Leonard Scott Union-Prevention and Counter-Union Campaign Consulting Files, 1966-2013 by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact catherwood-dig@cornell.edu.

If you have a disability and are having trouble accessing information on this website or need materials in an alternate format, contact web-accessibility@cornell.edu for assistance.

Negociaciones: Que Es La Verdad? Circa 1979

Abstract

In Spanish. The truth about Steelworkers' negotiations, September 11, 1979.

*file
2 campaigns*

NEGOCIACIONES: QUE ES LA VERDAD?

LOS STEELWORKERS EN SU INTENTOS DE ENTRAR AQUI EN NUESTRA FABRICA, HAN HECHO MUCHAS PROMESAS Y PRETENSIONES DE LA NEGOCIACIONES Y QUE PASARA SI ELLOS ENTRAN AQUI. ESTAMOS CONCERNIDOS DE LA CREDIBILIDAD DE LOS STEELWORKERS PORQUE OTRA VEZ ELLOS NO LES HABLAN CONTADO LA VERDAD. DE MODO CAMBIAREMOS DEL TEMA DE EXPRESION DE EMOCIONES, A LOS HECHOS.

REALIDADES DE NEGOCIACIONES

SI LOS STEELWORKERS SON VOTADOS ADENTRO AQUI EN SEPTIEMBRE 11, 1979 RESOL ES REQUERIDO DE ASER SOLAMENTE DOS COSAS:

- A. RECONOZER A LOS STEELWORKERS COMO SU UNIDAD DE NEGOCIACIONES.
- B. NEGOCIAR EN BUENA FE CON LOS STEELWORKERS.

AQUI ESTAN ALGUNAS VERDADES DE NEGOCIACIONES QUE LOS STEELWORKERS NO LES AN CONTADO. UNIONES FIGURATIVAMENTE, PROMETEN A LOS EMPLEADOS LO QUE QUIERAN OIR. ELLOS ASEN ESTO PORQUE MUCHOS EMPLEADOS NO COMPRENDEN, EL PROCCESO DE NEGOCIACIONES Y LAS UNIONES CAPITALIZAN EN ESTAS FALTAS DEN ENTENDIMIENTOS. EL INTENTO, DE CASI TODAS UNIONES ES DAR LA IMPRESION QUE POR EL PROCCESO DE NEGOCIAR TODO VA A MEJORAR. QUE NEGOCIACIONES AUTOMATICAMENTE RESULTA EN MAS SALARIOS Y BENEFICIOS. ESTO NO ES VERDAD. NEGOCIACIONES SON COMO CAMINO DE DOS DIRECCIONES. SALARIOS Y BENEFICIOS, PUEDEN SUBIR, PERO TAMBIEN PUEDEN CAIR. LA VERDAD ES QUE LEY FEDERAL NO PROTOJE AL EMPLEADO DE PERDER EN NEGOCIACIONES. LA META DE LA UNION SON DOS CLAUSALAS EN EL CONTACTO, FABRICA DE UNION (UNION SHOP) Y (CHECK-OFF) DEDUCCIONES DE SU CHEQUE, UNA FABRICA DE UNION (UNION SHOP) REQUIERE QUE TODO EMPLEADO COMPULSORIAMENTE QUE SEA MIEMBRO DE LA UNION Y PAGE FIAS INCIATIVAS, Y CUOTAS PARA MANTENER SU TRABAJO. DEDUCCIONES DE CHEQUE (CHECK-OFF) REQUIERE QUE TODAS FIAS Y CUOTAS SEAN AUTOMATICAMENTE DEDUCIDA DE EL CHEQUE DEL EMPLEADO Y MANDADO A LA OFECINA DE LA UNION PARA EVITAR PROBLEMA DE COLECTACIONES. PARA GANAR ESTAS DOS CLAUSULAS EN AN NEGOCIACIONES COLECTIVAS, UNIONES CAMBEAN, BENEFICIOS QUE LOS EMPLEADOS YA TIENEN. ESTES ES UN BUEN EXEMPLO DONDE GANA LA UNION, PERO PIERDE EL EMPLEADO LO QUE YA TIENE.

LA JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES ESPECIFICAMENTE ESTIPULA QUE LA COMPANIA NO TIENE QUE PONERSE DE ACUERDO EN NINGUNA DEMANDA

DE LA UNION, LAS UNIONES PUEDEN HACER MUCHAS DEMANDAS, PERO EN LOS ANALISIS FINALES EL UNICO PODER EN LA UNION, ES ACEPTOR EN OFRECIMIENTO FINAL HECHO POR LA COMPANIA, O LLAMAR UNA HUELGA. SIN EMBARGO, LA COMPANIA NEGOCIA EN BUENA FE, EL OFRECIMIENTO FINAL O ULTIMO OFRECIMIENTO A LA UNION PUEDE EXCLUIR O SEVERAMENTE LIMITAR LAS DEMANDAS DE LA UNION PORQUE AL MISMO TIEMPO CONTIENE SUS DEMANDAS.

UNIONES Y NEGOCIACIONES NO SON PANACEAS. PUEDE FACILMENTE PRODUCIR MALOS RESULTADOS COMO BUENOS RESULTADOS. PERO TAMPOCO SON COSA COMO A.B.C. ALGUNAS NEGOCIACIONES PUEDE DURAR POR MESES Y ANOS ANTES DE QUE HAIGA ACUERDO. MUCHOS TIEMPOS EMPLEADO SE QUEDAN CON LOS MISMOS SALARIOS Y BENEFICIOS QUE TENIAN ANTES QUE LAS NEGOCIACIONES EMPEZARAN, Y TODAVIA NO HAY ACUERDO.

NO, DICEMOS QUE PASARA AQUI ESTO PERO SI PASA, USTEDES LO DEBEN DE SABER. ES POSIBLE GANA MEJORIMIENTOS EN SALARIOS HORAS Y CONDICIONES DE TRABAJO EN NEGOCIACIONES. PERO ES EQUAL POSIBLE DE PERDER. NEGOCIACIONES MUCHA VESES RESULTAN EN HUELGA. NOSOTRO LEEMOS DE HUELGA EN LOS PERIODICOS LOCALES TODOS LOS DIAS. UNO DE LOS MODOS DE EVITAR CAIER EN LOS HOYOS DE NEGOCIACIONES Y POSIBLEMENTE EN HUELGA ES VOTANDO "NO", MARTES, SEPTIEMBRE 11, 1979.

NEGOCIACIONES CON LOS STEELWORKERS NO HAY GARANTIAS:

- A. PUEDE PERDER COMO GANAR.
- B. SI USTED PIERDE, UNA FABRICA CERADA (UNION SHOP) LO REQUIERE A USTED DE PAGAR EL MINIMO DE \$120.00 DE SU BOLSA PARA LOS STEELWORKERS DE TODOS MODOS. ESTE SE ENTERPRETA COMO PERDER.

PREGUNTA: SI LOS STEELWORKERS LLAMAN UNA HUELGA PARA FORZAR SUS DEMANDAS (EXEMPLO: MAS SALARIO, MAS BENEFICIOS, ETC.) QUE SON LOS DERECHOS DE LOS PARTIDOS.

RESPUESTA: LA COMPANIA:

1. LA COMPANIA CONTINUA TRABAJANDO Y PERMANENTEMENTE REEMPLAZA A TODOS LOS HUELGISTAS.
2. LA COMPANIA DISCONTINUA LOS PAGOS, PARA CUBRIMIENTO DE BENEFICIOS, DE LOS EMPLEADOS EN HUELGA.

3. LA COMPANIA, DESPIDE Y PROSEQUE CRIMINALMENTE A CUALQUIER HUELGISTA QUE SE PORTE MAL EN LA LINIA DE PIQUETE.
4. LA COMPANIA NOTIFICA A DEPARTAMENTO DE COMPENSACIONES DE SIN EMPLEO QUIEN SON LOS EMPLEADOS EN HUELGA Y SON DISCALIFICADOS DE RECIBIR BENEFICIOS DURANTE LA DISPUTA DE LABORES.

LOS STEELWORKERS.

1. PUEDEN LEGALMENTE PONER LINIA DE PIQUETE EN RESOL MFG., SI LOS HUELGISTAS SE PORTAN BIEN Y EN PAZ Y LA ENTRADA DE LA COMPANIA NO SEA OBSTRUIDA.

LOS EMPLEADOS

1. LOS EMPLEADOS PUEDEN HONRAR LA LINA DE PIQUETE, O PUEDE RECUSAR DE HONRAR LA LINA Y VENIR A TRABAJAR.

PREGUNTA: SI LOS STEELWORKERS ENTRAN AQUI PUEDE RESOL' CONTINUAR DE ENCONTRARSE, Y COMMUNICARSE CON LOS EMPLEADOS, CONCERNIENTE DE SALARIOS, HORAS, Y CONDICIONES DE EMPLEO, COMO SE HAN HECHO?

RESPUESTA: No - RESOL NO PUEDE EMPEZAR DISCUCIONES CON EMPLEADOS INDIVIDUALMENTE O CON GRUPOS PARA DISCUTIR PROBLEMAS. EN VEZ DE RESOL, EXCLUCIVAMENTE HABLA CON LA UNION EN ESTAS MATERIAS, NO LE HASE LO QUE QUIERAN LOS EMPLEADOS, LO QUE SEA EL ACUERDO CON LA UNION TIENE SER ENFORZADO PARA TODOS LOS EMPLEADOS , AUNQUE LOS EMPLEADOS QUIERAN O NO ESTEN DE ACUERDO.

PREGUNTA: SI LOS STEELWORKERS NEGOCIAN UNA CLAUSULA DE SEGURIDA DE MIEMBROS UNION (UNION SECURITY) REQUERIENDO QUE TODOS SEAN MEIMBROS DESPUES DE ENTRE 30 DIAS DE TRABAJO - TIENE EL EMPLEADO EL DERECHO DE RECUSAR DE PERTENESER A LA UNION.

RESPUESTA: No - EMPLEADOS TIENEN QUE PERTENESER A LA UNION Y PAGAR LAS CUOTAS O LOS DESPIDEN.

PREGUNTA: SI LOS EMPLEADOS TIENEN QUE SER MIEMBROS DE LA UNION PARA MANTENER SU TRABAJO, QUE QUIERE DESIR ESTO?

RESPUESTA: COMO MIEMBRO DE LOS STEELWORKERS, USTEDES TIENE QUE OBEDECER LA CONSTITUCION Y LEYES DE LOS STEELWORKERS. ESTO QUIERE DESIR QUE TIENE QUE PAGAR, IMPUESTOS ESPECIALES HANADIDOS A LAS CUOTAS SI LA UNION QUIERE. QUIERE DESIR TAMBIEN QUE SI NO LA LLEVA BIEN CON LOS REPRESENTANTES PUEDE SER MULTADO Y HASTA EXCLUIDO, TIENE QUE CUMPLIR Y OBEDECER LAS REGLAS DE LOS STEELWORKERS QUIERA O NO QUIERA, PORQUE SI NO, PUEDE SER MULTADO.

PREGUNTA: PORQUE RESOL ESTA ENCONTRA UNA ORGANIZACION COMO LOS STEELWORKERS?

RESPUESTA: NOSOTROS CREEMOS UNA ORGANIZACION COMO LOS STEELWORKER S PUEDEN:

1. CREAR, DISHARMONIA, CONFLICTO, ENTRE LOS EMPLEADOS Y LOS MANEJANTES.
2. ELIMINAR, EL ESPIRITU DE SOLIDARIDAD QUE HEMOS ENGENDRIDO CON LOS EMPLEADOS Y LOS MANEJANTES. VEMOS A LOS STEELWORKERS COMO ORGANIZACION LABORAL DESARROLLANDO UNA POSICION DURA, ENTRE DOS PARTIDOS DONDE PODER REEMPLAZA LA RAZON, RESULTANDO EN DISGUSTOS QUE DISRUMPEN, ESTE ESPIRITE DE SOLIDARIDAD, Y PONE A LOS EMPLEADOS A CONTRA. NOSOTRO NO CREEMOS EN UN AMBIENTE QUE PONE AL EMPLEADO EN CONTRA LA COMPANIA Y CRIA SENTIMIENTOS Y DIFERENCIAS DE OPINIONES ENTRE LOS EMPLEADOS QUE RESULTA EN CONFLICTOS Y MALOS SENTIEMIENTOS EN OTRAS COMPANIA.

PREGUNTA: RESOL LE TIENE TEMOR A LOS STEELWORKERS?

RESPUESTA: SI LOS EMPLEADOS QUIEREN A LOS STEELWORKERS, LO UNICO QUE PODEMOS DISIR ES "NOSOTRO LES DIGIMOS, Y NO VIOLAMOS LA LEY EN LLEVAR NUESTRAS RESPONSABILIDADES Y DERECHOS BAJO LA LEY. ES NUESTRA PREFERENCIA DE RESOLVER LOS PROBLEMAS CON RAZON, PACIENCIA Y TRABAJO, MAS BIEN ANTES QUE COMO LA UNION CON CONFLICTOS Y FUERZA. SI LOS STEELWORKERS DECIDEN QUE CON FUERZA ES EL UNICO MODO. QUANDO SE ASIENTE EL POLVO, TODOS SABRA SI RESOL LE TIENE MIEDO O TEMOR A LOS STEELWORKERS.

COMO USTED VEN, UNIONES Y HUELGAS VAN JUNTAS.
QUANDO LO ANADE TODO, VE QUE HUELGA ES UNA
DITUACION DE NO GANAR.

REALIDAD: SUS SUELDOS SE PARAN IMEDIATAMENTE.

REALIDAD: PARA GANAR EL DINERO QUE SE PIERDE EN HUELGA SI TOMA,
MUCHOS ANOS A VEZES TODA UNA VIDA.

REALIDAD: USTED TO RECIBE SEGURO DE DES EMPLEO QUANDO EN HUELGA.

REALIDAD: SE MUERE DE HAMBRE USTED, CON LOS BENEFICIOS DE
HUELGA DE LOS STEELWORKERS.

PREGUNTENLE AL ORGANIZADOR QUE ES.

ES AUTOMATICA DISCALIFICADO DE BENEFICIOS DE HUELGA -
SI NO HANDA LA LINA DE PIQUETE, QUANDO LOS STEELWORKERS
QUIERAN, Y PUEDE SER A LAS 11 DE LA NOCHE O LAS 7 DE
LA MANANA.

REALIDAD: SI SALE EN HUELGA SUS BENEFICIOS SE PARAN Y PASA QUE
DI ES HOSPITALIZADO? QUIEN PAGA LA CUENTA. NO LOS
STEELWORKERS, SI SALE EN HUELGA PUEDE PERDERLOS.

REALIDAD: SI USTED ESTA EN HUELGA, USTED PUEDE SER REEMPLAZADO.
Y QUE PASA CON SU SEGURIDAD DE TRABAJO ENTONCES?
EMPLEADOS ORGANIZADOS POR LOS STEELWORKERS HAN TENIDO
ESTAS EXPERIENCIAS (OIGA DE OBOGADO DE LOS STEELWORKERS
PERIODICO ATTADO).

HOY - NO TIENEN QUE PAGAR CUOTAS PARA MANTENER TRABAJO.

HOY - NO TIENEN QUE PAGAR DINERO HA LOS STEELWORKERS NI
IMPUESTOS, QUANDO ELLOS QUIEREN.

HOY - NO ES CONTROLADO POR LA UNION MAS CORRUMPIDA EN ESTE
PAIS, DONDE LOS OFICIALES TIENEN SALARIOS MULTIPLICES,
Y VUELAN EN SUS PROPIOS AVIONES PAGADOS DE SUS CUOTES
Y MANIJAN LINCONS Y CADILACS DE LA CUOTOS QUE USTED
PAGAN.

Y HOY NO TIENE QUE APENARZE POR HUELGA - SUELDOS PERDIDOS O SEGURI-
DAD DE TRABAJO. ESTAMOS ESPERANZADOS QUE USTED LE DE A RESOL SU
APOLLO Y CONFIANZA EL 11 DE SEPTIEMBRE, 1979 Y VOTE "NO"!