

CARTA NOTICIERA DEL PRESIDENTE

Oficina del Presidente

Unión de Campesinos de América, AFL-CIO
La Paz, Keene, California 93531



Vol. 1 No. 16
20 de febrero, 1978



OFICINA DEL PRESIDENTE

Planificando Para El Futuro

En los próximos números de Las Noticias vamos a reservar este espacio para hablar sobre nuestros planes e ideas para mejorar la administración de la Unión. Vamos a presentarles nuevos proyectos administrativos que estamos desarrollando para un futuro próximo. Esta semana, en todo caso, vamos a enfocar la importancia de la administración y planeamiento para llevar adelante nuestra meta de que la Unión sea tomada por los trabajadores.

Si miramos hacia atrás, parece que organizar fue la función principal de la Unión. Pero ahora, con mas de cien contratos y que hay que servir a miles de trabajadores, estamos obligados a cambiar nuestros conceptos que teníamos al principio y re-evaluar nuestros propósitos.

El verano pasado distribuimos un formulario pidiendo a muchos de ustedes que contestaran las preguntas "¿Cuál es el propósito de la Unión?" Va a pasar mucho tiempo antes que podamos contestar esta pregunta completamente, pero sus respuestas nos guiaron para fijar la dirección que la Unión tomará en los próximos años. Al leer cada uno de sus pensamientos, idea y sugerencias, me di cuenta de muchas cosas: que teníamos necesidades en muchas áreas tales como administración y entrenamiento, que tenemos muy poco conocimiento sobre negociaciones colectivas, y que nos consideramos un movimiento más que una Unión. Por eso dimos una larga y detenida mirada hacia la dirección de nuestra organización y vimos que no nos dirigíamos directamente hacia el camino de negociar colectivamente. Y también, si continuábamos en la misma dirección nunca íbamos a lograr de dar a los trabajadores el manejo de la Unión.

Al tratar de entender cual era nuestro error, comencé a leer todo lo que encontré sobre administración y planeamiento, y descubrí todo una nueva ciencia de cómo manejar una organización con facilidad y eficiencia. Administración incluye de todo, desde cómo manejar programas y su buen funcionamiento, hasta como organizar el papeleo. Por la experiencia sabemos que es más difícil manejar papeles que organizar gente. La administración de contratos es solo una parte del trabajo de papeleo. Diariamente ocupamos cientos de horas de trabajo llenando solicitudes médicas, papeleo legal, cartas, informes de membrecía, y docenas de otras informaciones. Con administración encontramos que hay soluciones para todos los problemas que encontramos y que hacen el trabajo mas rápido y efectivo. Y nos dimos cuenta que para dar a los trabajadores los servicios que necesitan, tenemos que implementar nuevas técnicas de administración.

Planeamiento es probablemente una de las mas importantes técnicas de una buena administración. Mientras más aprendemos sobre eso, más nos damos cuenta que no podemos seguir existiendo sin ella. En vez de hacer decisiones rápidas día a día, el liderato está estableciendo metas y prioridades a largo plazo. Esto nos coloca en el camino directo y somos capaces de enfocar nuestros esfuerzos en una o dos áreas principales. La mayoría del personal directivo y los comités de rancho estarán envueltos en el proceso de planeamiento en una u otra ocasión, y la próxima semana daremos más detalles sobre cómo se va a hacer.

NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Arbitraje

UFW Gano Arbitrajes En Donlon

Tres de los asuntos que envolvían a la Compañía Donlon Trading en Oxnard, se resolvieron a nuestro favor, la semana pasada, de acuerdo a la Hermana *Bárbara Macri*, directora de la división de Arbitraje.

El Hermano *Santos López* recibió \$3,149.00 de pagos atrasados y volvió a su antigüedad original además le dieron 775 horas para el Plan Médico Robert F. Kennedy (\$128.00) y crédito para vacaciones. Presentamos las quejas originales cuando la compañía impropriamente quitó de su cargo y después desocupó al Hermano *López* e impropriamente que quitó su antigüedad. Fué elegido vocal en su Comité de Rancho el 16 de septiembre de 1977, y fué dado de baja el 22 de septiembre de ese año.

Presentamos una queja contra la compañía por el Hermano *Ramiro Espinoza* porque fué despedido impropriamente por siete días y obtuvo menos horas y menos sobretiempo que otros choferes de camión. El árbitro dictaminó que la compañía violó el contrato por discriminar contra a un trabajador por actividades de Unión. (El Hermano *Espinoza* era el delegado de su cuadrilla). Se le adjudicaron siete días de pago atrasados y sobretiempo, recibiendo la cantidad de 7.2% del total de horas adjudicadas, haciendo un total de \$480.00, RFK por el total de horas que le devolvieron en el pago y crédito por vacaciones.

El Hermano *Porfirio Romero* que fué despedido injustamente recibirá más de \$1,000 de pago atrasado (desde el 20 de septiembre de 1977 hasta el término de la estación del tomate, en noviembre.) y más de 300 horas en RFK. El árbitro dictaminó discriminación de la compañía contra él, por actividades de la Unión. El Hermano *Romero* fué elegido secretario de su Comité de Rancho el 16 de septiembre de 1977 y fué despedido el 20 de septiembre de 1977. La compañía tiene que quitar de su record de trabajo los cargos en sus antecesores y el despido de su trabajo.

El árbitro estableció que los esquemas de las tres quejas eran casi los mismos. Que los problemas aparecieron cuando los trabajadores comenzaron a tener actividades con la Unión. El dijo que si el espíritu del contrato es de estar protegido, si tiene que haber armonía con los términos del contrato de negociaciones colectivas, tanto la compañía como la Unión deben seguir la palabra del contrato lo mas cerca y mas frecuente posible. Y hablando del caso del Hermano *Romero*, manifestó, "Es difícil de entender por qué el afectado, que era considerado un buen piscador desde que comenzó a trabajar con la compañía, sorpresivamente perdió su habilidad para elegir la fruta buena de la mala. Es extraño que los problemas comenzaron cuando el afectado fué elegido representante de la Unión."

Negociaciones

Valle Imperial

Mario Saikhon, agente de transporte, en gran escala, de lechuga del Valle Imperial y uno de los mayores rancheros de melón y sandía de California, firmó un contrato con nosotros el 9 de febrero. *Marshall Ganz*, miembro del Consejo Ejecutivo, da todo el crédito de este duro trabajo a *Ann Smith*, negociadora, y al excelente comité negociador encabezado por el Hermano *Jesus Reyna*. El acuerdo que pone bajo protección de la UFW a 350 nuevos trabajadores. Puesto que una de las operaciones de Saikhon está en Wellton, Arizona, nuestra Unión será reconocida en ese estado lo mismo que en California. La elección en Saikhon, que se llevo acabo el 7 de enero de 1976, tuvieron el siguiente resultado: UFW, 156; Teamsters, 62, no unión, 3; y votos disputados, 70. Fuimos certificados como agentes negociadores colectivos el 18 de agosto de 1977.

El nuevo salario del contrato por pie en melones establece un precedente para la industria. Los salarios van de \$4.75 por pié en 1977, (un pié de camión de 3 pies de alto) a \$5.25 por pié—un aumento del 12%—más tiempo y medio por domingos (\$7.87 1/2 por pié) melones se cosechan diariamente incluso domingos. La tasa de salario para sandías se negociará en el fil, dependiendo de las condiciones del fil y no están incluidas bajo la cláusula de no huelga.

El acuerdo pide un día de 8 horas de trabajo para los trabajadores de lechuga, y que antes debieron trabajar 10 y 11 horas por día. La nueva tasa para lechuga es 54 3/4¢ por caja y llega a 57¢ por caja en julio de 1978. Otras provisiones incluyen la espera durante la estación de heladas, después de

la primera hora. Pago de una hora de viaje por las 80 millas hasta Wellton, Arizona, transportación para los cargadores y pago de millaje a los regadores después de la primera localidad.

El salario base se establece a \$3.55 por hora y llegará a \$3.70 por hora en julio. Tractoristas: \$4.37 1/2 por hora ahora, \$4.52 1/2 e en julio. Regadores: \$3.60 por hora ahora y \$3.75 en julio o \$86.40 y \$90.00 por turno de 24 horas.

Será retroactivo a 8 de agosto de 1977—fecha de certificación—para los trabajadores regulares de la compañía. Salarios retroactivos para regadores será de 45¢ por hora; deshajadores, 40¢, y tractoristas, 26 1/2¢ hasta 37 1/2¢ por hora. La tasa de 2¢ por caja retroactiva al 14 de febrero de 1977 se pagará a los trios lechugeros de California. Todos los salarios retroactivos tienen que pagarse a los trabajadores en o antes del 3 de marzo de 1978.

El contrato estipula vacaciones pagadas y las contribuciones usuales al Plan Médico RFK, Fondo Campesino MLK, y Fondo de Pensiones JDLC. El contrato expira el 1 de enero de 1979 para que coincida con otros contratos de la industria de verduras. En octubre de 1978 comenzará a renegociarse.

Delano

Se firmó el primer contrato de los rosales en el área de Delano, con Conklin Nurseries. Dolores Huerta, primer vicepresidente de UFW, negoció el contrato por dos años que cubre a 150 trabajadores en el apogeo del trabajo.

En el primer año el contrato tiene salarios al ser empleado de \$3.30 por hora, llegando a \$3.45 por hora después de dos semanas de trabajo. En octubre de 1978 la tasa base aumentará a \$3.60 por hora y en 1979 a \$3.70. Los salarios son retroactivos al 7 de noviembre de 1977, para cubrir la última estación de cosecha. El contrato además incluye contribuciones al Plan Médico de la Unión. RFK, Fondo MLK, Plan de Pensiones JDLC en el segundo año del contrato. Los trabajadores recibirán también vacaciones pagadas y días festivos pagados.

La UFW fué certificada en Conklin Nurseries el 19 de agosto de 1977 casi dos años después de la elección en noviembre de 1975, y que la Unión ganó con 70 votos contra 29 por no unión. Nueve votos fueron desafiados.

La Hermana Dolores Huerta ha estado negociando con otras tres compañías de rosas: Mount Arbor, Montebello y McFarland, que han sido acusadas de negociar de mala fe por el oficial de la audiencia de la ALRB.

Entrenamiento de Oficinas Locales

Florida

Mirando hacia el día en que todas las funciones de la Unión serán entregadas a los campesinos, se ha puesto énfasis en diseñar entrenamiento para lograr esa meta.

De acuerdo con este plan, el Hermano Frank Ortiz pasó diez días en Florida llevando a cabo juntas de entrenamiento con personal de la UFW, que a su vez entrenará a los líderes de los Comités de Rancho. El explicó toda la estructura de la Unión comenzando con el Consejo Ejecutivo Nacional y continuando a través de la administración de La Paz, oficinas locales y comités de rancho. Definió las partes de los representantes de la Unión y de los miembros de los comités de rancho relacionándolos con la estructura. También ayudó a organizar las oficinas para que funcionen más eficien-

temente y trabajó con el personal en planera las metas y programas a corto plazo. El personal de Florida, bajo la dirección del Hermano Stephen Roberson, podrá entrenar ahora a los miembros de los comités de rancho.

Al visitar las oficinas de Florida, el Hermano Ortiz se reunió con los líderes de los comités de rancho. Encontró que eran dinámicos, ansiosos para información y sumamente receptivos a la idea de recibir entrenamiento.

Valle Imperial

También en Calexico se está llevando a cabo entrenamiento. Marshall Ganz miembro del Consejo informó que han desarrollado un manual nuevo para manejar las quejas y una junta cubriendo el primer paso del procedimiento de agravio se efectuó el 25 de enero de 1978. El propósito del entrenamiento es enseñar a los comités de rancho y delegados de cuadrilla como manejar las quejas.

Se continuarán las juntas para reenfocar el entrenamiento y estar seguro que el material cubierto se ha entendido completamente. El 8 de febrero se efectuó una junta para cubrir el segundo paso del procedimiento de agravio. El entrenamiento será reforzado con próximas juntas y respuestas detalladas a toda pregunta que se presente.

El entrenamiento del personal enfatiza propia-organización, coordinación, continuidad, y planeamiento. Representantes de la oficina están usando una hora diaria para planear sus actividades, concentrándose particularmente en acciones que deben seguirse.

DEPARTAMENTO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Segunda Conferencia Sobre Mecanización

Miembros de la Unión de las áreas de Oxnard, Santa María, San Ysidro y San Jacinto se reunieron en Los Angeles con los simpatizantes de esa área en una conferencia de un día sobre mecanización, el 11 de febrero. En la escuela secundaria Mount Carmel en Los Angeles, el evento reunió a más de 300 participantes. Además de los participantes de los colegios de Los Angeles, estaban representados cinco universidades Santa Bárbara, San Diego, Riverside, Irvine y UCLA.

La última de las conferencias de la serie se efectuará en Febrero 25 de 1978 - 8:00 a.m. - 4:00 p.m.
Jefferson School, 7th y Andrade, Calexico, California

NOTICIAS OFICIALES

Ultimas Elecciones

Mel Finnerman, Inc./Calexico, Oxnard/lechuga/apio/UFW: 117; International, 30; no unión, 29; disputadas, 30; nulos, 4.

Nuevos Contratos

Howard Rose Co./Hemet (Coachella)/rosas
Conklin Nurseries/Delano/rosas
Mario Saikhon, Inc./Calexico/lechuga, melón, sandías

Nuevas Certificaciones

Dairy Fresh Products/Winchester, Ca./1/26/78
Martori Bros. Distr./Brawley, Ca./1/27/78
Signal Prod. Co./El Centro, Ca./1/27/78

President's Newsletter

Office of the President
United Farm Workers of America, AFL-CIO
La Paz, Keene, California 93531

Non-Profit Organization
BULK RATE
U.S. POSTAGE
PAID
Keene, Calif. 93531
Permit No. 1