



Traytable

TRIBUNE



*News For Gate Gourmet Teamsters
Noticias para los Teamsters de Gate Gourmet*

Marching to a Different Drummer Gate Gourmet Workers Follow Airline Rules

Although most jobs in the United States are covered under the National Labor Relations Act, certain transportation industries considered essential to the nation's economic security fall under the Railway Labor Act instead.

Passenger airlines are one such industry, and courts have ruled that airline caterers, including Gate Gourmet, are part of that industry. Therefore, Gate Gourmet workers and the union that represents them must follow different rules and procedures affecting bargaining.

Here are some frequently asked questions regarding the differences between the two labor laws.

Q: Why are there two different laws?

Rail Labor Act (RLA): Generally, the RLA was enacted to encourage labor-management stability; the RLA does not prohibit strikes, it merely requires certain procedures to be followed before a union can strike.

National Labor Relations Act (NLRA): The NLRA was enacted to promote collective bargaining, and does not impose as many procedural requirements on unions before they have the right to strike.

Q: Are open shops, where workers



can get union representation without having to pay for it, allowed?

Railway Labor Act (RLA): All organized workplaces are union shops, which means open shops are not allowed.

National Labor Relations Act (NLRA): Open (right-to-work-for-less) shops are permitted in states that allow them significantly weakening the workers strength.

Q: How does the bargaining process begin?

RLA: Notice of upcoming contract negotiations is filed with the National Mediation Board (NMB).

NLRA: Notice of upcoming contract negotiations is filed with the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS).

Q: Does the government interfere

continued on next page

with bargaining at this stage?

RLA: Parties negotiate directly without any government involvement unless and until an impasse is reached.

NLRA: Parties negotiate directly without any government involvement.

Q: Is arbitration an option?

RLA: Arbitration is possible, and is administered by the National Mediation Board (NMB). After NMB mediation, the agency makes a suggestion to arbitrate. The parties go to binding arbitration if they agree with the suggestion. If not, a 30-day cooling-off period begins. If talks don't resume, the NMB can determine whether striking would interfere with the work in question and whether it is an essential transportation service. The President can impose an Emergency Board (PEB), which has 30 days to report its findings and recommendations for settlement terms; (there have

been three PEBs in the airline industry since 1966).

NLRA: Arbitration is possible if agreed to by the parties.

Q: What happens if the parties still don't agree?

RLA: The parties must wait an additional 30 days while considering a proposed settlement. After that final cooling off period, self-helpstriking is permitted.

NLRA: The union may engage in self-help, such as a strike, if it is not prohibited by an existing contract.

Q: Are court injunctions blocking a strike common?

RLA: Federal courts may issue injunctions ordering the union to end the strike. Such injunctions are issued in very limited circumstances.

NLRA: Federal courts may issue injunctions ordering the union to end the strike. Such injunctions are issued in very limited circumstances.

Battling For Our Jobs

Teamsters Fight to Protect Workers

As the downturn in commercial air travel in general, and airline catering specifically, continues to take its toll, Teamsters local unions are fighting hard to protect the jobs of Gate Gourmet workers.

When American Airlines announced plans to close its St. Louis hub, Teamsters Local 688 swung into action. Rather than wait for an estimated 325 layoffs slated for early November, Vice President Dave Lalumondier tapped into his community's labor and government resources.

"We decided to participate in the AFL-CIO Missouri Displaced Worker Program," Lalumondier said. We've already conducted meetings on-site."

The program, which is funded by the U.S. Department of Labor, is a partnership between the Missouri AFL-CIO and the Missouri Division of Workforce Development.

When there is a plant closure or layoff, the State of Missouri is notified and the Dislocated Worker Program is the liaison to companies that employ union workers. They help connect dislocated workers with program service providers who offer training, counseling and other referral services.

Gaining Altitude in L.A.

"Consolidation" is a word that can strike fear in the hearts of workers. So when management indicated its plans to close its remote facility as part of a kitchen consolidation at Los Angeles International Airport, Local 572's Jamie Villanueva rushed to get the details.

"My first question was, who's going to lose their jobs," Villanueva said. "The fact is, we're not losing anybody."

The 237 workers are being transferred to a smaller, more up-to-date facility on-site, where food and beverages can be transported to the airplanes much faster. The union arranged for more employee parking spaces at LAX, and started an early orientation process to keep workers informed.

"Working together, our union and stewards informed workers at the hall of what was going on all through the process," Villanueva said.

The union is looking toward the future as well. Local 572 is working with management in hopes of developing a food-for-sale program, and Gate Gourmet is not only retaining its remote property but expanding it in hopes that business will soon grow again.

Un Juego de Reglamentos Diferentes

Trabajadores de Gate Gourmet Siguen Reglas de Aerolíneas

Aunque la mayoría de los empleos en los Estados Unidos están protegidos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, ciertas industrias de transporte consideradas como esenciales para la seguridad económica del país están cubiertas por la Ley de Trabajo Ferroviario.

Las aerolíneas que transportan pasajeros son una de esas industrias, y los tribunales han dispuesto que los servicios de provisión de comida a aerolíneas, incluido Gate Gourmet, forman parte de esa industria. Por lo tanto, los trabajadores de Gate Gourmet y la unión que los representa deben seguir reglas y procedimientos diferentes que afectan a las negociaciones colectivas.

He aquí algunas preguntas que se hacen con frecuencia con relación a las diferencias entre estas dos leyes laborales.

Pregunta: ¿Por qué existen dos leyes diferentes?

Ley de Trabajo Ferroviario (Rail Labor Act, o RLA): En términos generales, la RLA fue promulgada con el ánimo de fomentar la estabilidad obrero-patronal; la RLA no prohíbe las huelgas, sino simplemente requiere que se cumplan con ciertos procedimientos antes de que una unión pueda declarar una huelga.

Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act, o NLRA): La NLRA fue promulgada con el propósito de fomentar las negociaciones colectivas obrero-patronales, y no impone a las uniones tantos requerimientos procesales para que puedan ejercer su derecho de declarar una huelga.

P: ¿Se permiten los talleres abiertos, donde los trabajadores pueden tener representación de una unión sin tener que pagarla?

Ley de Trabajo Ferroviario (RLA): Todos los centros de trabajo que tienen trabajadores organizados son talleres sindicales, lo que significa que los talleres abiertos no se permiten.

Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA): Los talleres abiertos (con el “derecho de trabajar por menos”) se permiten en aquellos estados donde su operación está

autorizada, debilitando substancialmente el poder negociador de los trabajadores.

P: ¿Cómo se inicia el proceso de negociación?

RLA: Se presenta un aviso de próximas negociaciones contractuales a la Junta Nacional de Mediación (National Mediation Board, o NMB).

NLRA: Se presenta un aviso de próximas negociaciones contractuales al Servicio Federal de Mediación y Conciliación (Federal Mediation and Conciliation Service, o FMCS).

P: ¿Interviene el gobierno en las negociaciones en esta etapa?

RLA: Las partes negocian directamente sin intervención del gobierno, a menos y hasta que se llegue a un impasse.

NLRA: Las partes negocian directamente, sin ninguna intervención del gobierno.

P: Es el arbitraje una opción?

RLA: El arbitraje es posible, y este proceso es administrado por la Junta Nacional de Mediación (NMB). Después de la mediación con la NMB, la organización presenta una propuesta de proceder al arbitraje. Si están de acuerdo con la propuesta, las partes se someten a un proceso de arbitraje de cumplimiento obligatorio. Caso contrario, comienza un período de “enfriamiento” de 30 días. Si no se reanudan las pláticas, la NMB puede determinar si la declaración de una huelga interferiría con el servicio de transporte esencial. El Presidente puede nombrar una Junta de Emergencia (PEB), el cual tiene 30 días para reportar sus hallazgos y sus recomendaciones en cuanto a los términos de la resolución de la disputa (se han nombrado tres PEB en la industria de aerolíneas desde 1966).

NLRA: El arbitraje es una opción si ambas partes están de acuerdo.

P: ¿Qué sucede si las partes aún no pueden llegar a un acuerdo?

RLA: Las partes deben esperar otro período de 30 días mientras consideran una solución propuesta. Después de ese período de “enfriamiento”, se permite declarar una huelga de auto-ayuda.

NLRA: La unión puede tomar acciones de auto-ayuda, como declarar una huelga, si tal acción no se prohíbe bajo los términos de un contrato vigente.

P: ¿Son comunes las órdenes judiciales emitidas

con el propósito de impedir una huelga?

RLA: Los tribunales federales pueden emitir requerimientos que ordenen a la unión terminar la huelga. Tales requerimientos se emiten en situaciones extremadamente limitadas.

NLRA: Los tribunales federales pueden emitir requerimientos que ordenen a la unión terminar la huelga. Tales requerimientos se emiten en situaciones extremadamente limitadas.

La Batalla por Nuestros Empleos

Teamsters Luchan por Proteger a Trabajadores

A medida que la contracción económica en la industria de transporte aéreo en general, y en los servicios de provisión de comida a aerolíneas en particular, continúa cobrando víctimas, uniones locales de los Teamsters están luchando arduamente para proteger los empleos de los trabajadores de Gate Gourmet.

Cuando American Airlines anunció sus planes de cerrar su centro regional en St. Louis, el Local 688 de los Teamsters entró en acción. En lugar de esperar los aproximadamente 325 despidos programados para principios de noviembre, el Vicepresidente Dave Lalumondier recurrió a los recursos laborales y gubernamentales en su comunidad.

“Decidimos participar en el Programa para Trabajadores Desplazados, del AFL-CIO de Missouri”, dijo Lalumondier. “Ya estamos realizando reuniones en el sitio”.

Este programa financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos es una alianza entre el AFL-CIO de Missouri y la División de Desarrollo de la Fuerza de Trabajo del Estado de Missouri.

En el caso de despidos o del cierre de una planta, se avisa al Estado de Missouri, y el Programa para Trabajadores Desplazados empieza a funcionar como enlace con las compañías que emplean trabajadores unionizados. El programa ayuda a los trabajadores desplazados a establecer lazos con proveedores de servicios que ofrecen adiestramiento, asesoramiento y otros servicios de referencia.

Volando Alto en Los Angeles

“Consolidación” es una palabra que puede infundir temor entre los trabajadores. Así es que, cuando la gerencia anunció sus planes para cerrar su instalación remota como parte de una consolidación de cocinas en el Aeropuerto Internacional de Los Angeles, Jamie Villanueva, del Local 572, se apresuró a obtener los detalles del caso.

“Mi primera pregunta fue, ‘¿Quiénes van a perder sus empleos?’, dijo Villanueva. “Y la verdad es que no vamos a perder a nadie”.

Los 237 trabajadores están siendo transferidos a una instalación más pequeña y más moderna en los predios del aeropuerto, donde será posible transportar comida y bebidas a los aviones mucho más rápidamente. La unión hizo arreglos para asegurar un mayor número de espacios de estacionamiento para empleados en LAX e inició un proceso de orientación temprana para mantener informados a los trabajadores.

“Trabajando en estrecha colaboración, nuestra unión y nuestros delegados mantenían informados a todos los trabajadores sobre lo que sucedía durante todo el proceso”, dijo Villanueva.

La Unión también se está proyectando hacia el futuro. El Local 572 está trabajando con la gerencia con miras a desarrollar un programa de venta de alimentos, y Gate Gourmet no sólo está conservando su instalación remota sino que está ampliándola en espera de que el volumen de negocios vuelva a crecer.