

A LONG CAMPAIGN...



A LONG STRIKE...

# 2 VICTORIES!

*Largest Non-Union Hotel signs 1st Contract!*

*Longest Hotel Strike since 1941 settled!*



**“EARLY IN THE MORNING...  
LATE AT NIGHT...  
LOCAL 2 ON STRIKE!”**

**FOR 140 DAYS (20 WEEKS!)  
THE COURTYARD STRIKERS NEVER  
GAVE AN INCH.**

47 Strikers and their union took on a very wealthy independent hotel company and won. (The Courtyard Marriott on Fisherman's Wharf is a franchise. Corporate Marriott was not the decision-maker in this fight. The ownership and management of this hotel have remained the same for 25 years.)

## VICTORY!

In January, 1996, Local 2 members voted to authorize money to start the Local 2 organizing fund. With funding in place, the campaign to organize the big Marriott hotel began. Organizers started meeting Marriott workers with an eye toward building the in-house union organizing committee. The first of many, many, union committee meetings took place in March, 1996.

The union committee is why Local 2 won this long, bruising fight against the United States' largest hotel company. Because of the committee's dedication, determination and fighting spirit, Marriott workers stood strong and defeated the companies' many attempts to divide and discourage the "Associates." This is a great and important victory for our entire union made possible, at its core, by the unshakeable Marriott Union Committee. Job well done!

### How We Won

With the committee driving the campaign every step of the way, we designed a campaign to keep the company under constant pressure and pursue them everywhere in San Francisco and beyond.

### INTERNAL ACTIONS

From the initial signing of union cards through numerous petitions to management, and buttons, buttons, and more buttons, our internal campaign kept workers informed and organized. The committee was constantly looking for opportunities to pressure management and keep driving the union issue forward. Perhaps the best, most innovative, and most challenging tactic was the B-3 Cafeteria "take-over." The committee staged teach-ins, raffles, and celebrations (a sheet cake in honor of Unfair Labor Practice prosecution!) much to management's chagrin. Management's attempts to shut down the B-3 take-overs failed when the committee and union supporters refused to back down.

### LEGAL PROSECUTION

Over 80 Marriott workers provided sworn testimony to the National Labor Relations Board (NLRB) detailing management's illegal conduct. This resulted in the Federal Government's prosecution of Marriott for almost 100 violations of Federal Labor Law including:

- discriminating against Marriott workers because of their union activity,
- Illegally denying wage and benefit improvements to workers represented by Local 2.
- bargaining in "bad faith"

Our campaign to keep Marriott—"Not above the law"—held the company in check and stopped them from continuing their illegal, anti-union campaign.

### CORPORATE CAMPAIGN

Our union's Research department pursued Marriott, literally, around the globe. Because of our ongoing fight in San Francisco, Marriott lost the opportunity to run big convention hotels in Sacramento, San Jose, Boston, Houston, Denver, Los Angeles, Florida and more. Friends in Europe distributed anti-Marriott leaflets in Potsdamerplatz, Berlin, Germany. Marriott employees in Germany and Poland sent petitions to Marriott's corporate headquarters.

We expanded the fight in ways they never imagined. For example, we forged an alliance with Courtyard Marriott owners who were suing Marriott Corporation. We helped these owners win an additional \$23 million settlement from Marriott. Everyday, not settling with Local 2 in San Francisco, was getting more and more costly.

*continue on pg 2...*

Courtyard workers unanimously voted to strike in May because the company refused to meet the city union standard—specifically in the areas of housekeeping workload and wages. When the hotel was a Howard Johnson's they charged lower room rates, but after an expensive renovation the hotel could draw from a different market and charge higher rates, competing with certain other Wharf hotels, like the Radisson. The workers refused to be treated as second-class citizens and told the boss: either meet the union standard or we strike.

The unity of the strikers was the key to this victory. Every single Local 2 member was on strike. Every single striker stayed out for 20 weeks. No scabs!

The strikers' picketlines were very aggressive. The chanting and singing were constant. There were "wake-up calls" at 6 am every morning. The picketlines ran until midnight every night. Thanks and congratulations to everyone who spent time on the picket line with the strikers. Your contribution was very sincerely appreciated and built the strength of our union.

Every guest checking in was confronted about the strike and about how they needed to do the right thing and cancel their reservation. Guests who chose to stay in the struck hotel were confronted continually about how they needed to CHECK OUT NOW! Our picketlines provided the ultimate guest service, providing instant feedback for the guest's moral choices.

Occupancy, for the duration of the strike, was way down. The rooms the Courtyard could fill were severely discounted. The hotel's summer season on Fisherman's Wharf was a disaster.

Management's only hope was that the strikers would give up. But the strikers and their leadership were too tough.

*continue on pg 2...*

## VICTORY!

*continued from pg 1*

### ACTIONS, ACTIONS, AND MORE ACTIONS!

Our fight with Marriott had a very public face; action after action on 4th Street between Mission and Market. The first action, as bargaining bogged down, was June 11, 1997. We did civil-disobedience in the lobby. (Supervisor Tom Ammiano was arrested with us). We blocked 4th Street, (150 arrested including AFL-CIO President John Sweeney and HERE National President John Wilhelm while 1,300 demonstrated outside!) We invented the "siege" — picket lines from 6 a.m. until 10 p.m.—for 3 straight convention days! Just what you want when you bring your convention to town.

And the best action—the 2 day strike! Marriott workers were on strike for the first time anywhere in the country on July 30th and 31st, 2000. It was a huge success and a complete disruption of the hotel. Marriott could no longer pretend that the union in San Francisco was a little problem which they had under control.

Congratulations to everyone who took part in one of the hundreds of actions and especially to the hundreds of Marriott strikers.

### COMMUNITY PRESSURE—BOYCOTT!

All the actions raised the profile of Marriott fight in the community. Early on, we took delegations of community leaders to meet with and demand accountability from Marriott's General Manager. When the union committee said it was time to boycott the Marriott our friends in the community were ready.

We started contacting conventions slated to use the hotel two, three, and four years ahead of their convention date. Some conventions were hugely disrupted. Some keynote speakers refused to enter the boycotted hotel. Many convention attendees refused to stay at or participate in events at the Marriott (California Credit Unions, Librarians, Nurses, etc.). Some conventions cancelled altogether and several more were threatening to cancel. Our boycott was exacting an increasingly costly toll.

### COMPREHENSIVE CAMPAIGN

Marriott settled because there was no way to stop us and no way to even contain our ever expanding campaign against them. It took a long time, but eventually Marriott

decided that the smart business decision was to settle with our union.

Just as Parc 55 Hotel learned in that lengthy campaign (1989-1993), the unrelenting multi-faceted aspects of our comprehensive campaign are difficult to defeat and eventually impossible to ignore. From the unshakeable base of our union committee we ran a strong internal campaign, an aggressive—offensive and defensive—legal campaign, incessant street actions, a sophisticated corporate campaign to expand the fight and an aggressive, crippling boycott. You put all those elements together, and it's a win for the union.

Congratulations to everyone who helped with the fight. All those buttons worn, petitions signed, the many delegations and phone calls made to customers, countless hours on the picket line, altogether you made it happen.

You made the victory!

### "EARLY IN THE MORNING..."

*continued from pg 1*

The union provided valuable support to the strikers. The strike fund was there to sustain the strikers. The Solidarity Fund provided extraordinary relief to strikers who needed special help. Our relief committee provided food and other goods for strikers and their families. Thank you to everyone who contributed to the Solidarity Fund.

This strike settlement is the largest improvement to a contract in a single negotiation certainly in the last 20 years at Local 2. Wages jump 22% over the next 2 years. The 7 checkouts—drop 1 room, 10 checkouts—drop 2 rooms goes into effect now. Roomcleaners workload drops one room now and another room in October 2003. Pension benefits are significantly improved. The Courtyard is now fully in line with the Local 2 union standard.

Thanks again to everyone who helped win this fight. The Courtyard Fisherman's Wharf strike is a great lesson and reminder: when an employer gets into a fight with Local 2, they are in a fight with our entire union!



## IMMIGRANT WORKERS FREEDOM RIDE

At the last International Union convention delegates from HERE Locals around the country unanimously passed a resolution calling for the creation of the Immigrant Workers Freedom Ride. Similar to the freedom rides during the Civil Rights Movement in the 60s, immigrant workers from different parts of the country will ride busses and arrive in New York City and then later move on to Washington, DC.

*The Ride is scheduled to take place in early Fall 2003. More details will soon be available.*

### THE PURPOSE OF THE RIDE:

- a) will, we hope, raise public awareness of the contribution immigrant workers have made and continue to make to the country's economy; and
- b) is to build public pressure to push for broad legalization for immigrant workers in order to change the current policy on Immigration Law so families won't have to wait for years to be together.

## FROM THE PRESIDENT ...

November 13, 2002

The recent Marriott organizing victory and successful Courtyard Fisherman's Wharf strike were challenging but well worth the effort. Both these struggles—six years at the Marriott and 20 weeks at the Courtyard—demonstrate that our union will take on the tough fight and stay at it until we win.

These battles also have something else in common: they were both about upholding and defending the Local 2 union standard. Job security, retirement benefits, wages, reasonable workload, and healthcare were what the 1999 hotel contract, the Marriott Campaign, and the Courtyard strike were all about.

As things are shaping up, however, progress made in these areas in recent years may well be undermined if we don't start preparing now for the 2004 hotel contract.

Our current hotel contract provides that the hotel employers are required to pay a monthly contribution "to maintain benefits." In addition, the contract guarantees that a six-month reserve must be maintained in the Trust Fund to secure our benefits in case of a

natural disaster or emergency. Over the next two years, the fund's consultants estimate that health costs will continue to rise at an alarming rate. In fact, we are told that in order to maintain a six-month reserve and our current level of benefits the employers will have to pay as much as \$200 more per month per employee to the health care providers.

In recent weeks, I have had informal talks with certain hotel bosses to convey our determination to hold the employers to their word. To date, I am not pleased with their response.

An important membership meeting will be held on Tuesday, December 17 at 4:30 p.m. in which we will outline and discuss the plan to get ready for the 2004 hotel contract campaign. At that meeting, I will also report on any further talks with the bosses about their living up to the deal they made with us in 1999. I encourage you to attend this meeting.

In Solidarity,  
MIKE CASEY  
President

## ON THE STRIKELINE...

### MY NAME IS DARRELL AND THIS IS MY STORY ON THE STRIKELINE.

I had never been on strike before, never experience this kind of union organization.

My family was union in Detroit (G.M.and Ford, United Autoworkers Union) but the union or a strike had never come into our home. This was the first time, as an adult, I had to stand-up for my rights in America.

I wanted the strike to be over right away. But after a month,I knew this was going to be a long, tough strike because our owner had never experienced the strength of the union. We had never had this kind of fight in the hotel.

Traveling every morning at 4:30 a.m.from the East Bay to be on the picketline at six was hard. I wasn't making any money but there was purpose in my travel. I had to be on the picket line to do my part: to make my point to the customers and the public and to be there with my brother and sister strikers and with the other members who came to support us from throughout the city.

I wanted to make all union members, past and present, proud of my stance. I knew I had to have backbone. Backbone is what it takes to be strong in a union fight. I wanted to pass it on to my kids, to young workers, to those who come into the union after us.

The hardest part was when my kids wanted to go to the movies and I had to say we couldn't go. On only strike benefits we just didn't have the money. But my wife, Tammy, was strong beyond belief. She knew I had to do this and supported me. We knew our family could do this, in part because the union staff was with us every step of the way. I know all the strikers really appreciated the tremendous support of the union.

We won because of all the workers sticking together. Our unity would not be broken. Even with some members already living on a check to check basis, knowing that people needed to provide for their families, our solidarity was amazing. We were a melting pot of Americans (Latinos, Philipinos, Chinese, Anglos, Afro-Americans) but we all stuck together in spite of our differences.

We did this because winning the strike became our common goal. As a man,I can say that the women were the core strength of our

strike. So many of my co-workers stepped up to do what was needed (Ely leading chants even when she was sick!). We knew that, eventually, we were going to win. Winning was great!

Sometimes, as union members, we fuss about union dues going up. But when you are on strike, you know how important it is to have a strong union that is ready to fight.

P.S. Union Yes!

Darrell White

Laundry Worker  
Courtyard Marriott  
Fisherman's Wharf  
23 years



## IN THE FIGHT...

By Charles Hammack  
Marriott Waiter  
Union Committee Member

**"TURN THE CAMERA OFF."  
NOBODY MOVED.**

**"TURN THE CAMERA OFF.  
I'M ASKING YOU TO TURN  
THE CAMERA OFF, SCOTT."**

The Human Resources Director for the San Francisco Marriott was unaccustomed to having her wishes refused, especially when she was flanked by two NFL sized security guards. But the camera stay on. Banquet bartender, Scott Sjoberg held the video camera steady on the scene while Room Service Server Amy Cavanaugh recited, "This is concerted legal union activity, protected by the NLRB. If you stop us it's a Labor Board violation."

The HR Director repeated, "Scott I'm asking you to turn off the camera, or..."

Remarkably, her voice trailed off. She then turned abruptly and left the cafeteria, with the security guards in tow. Remaining in the Marriott cafeteria were members of the organizing committee, who for the first time had plotted to "take over" the cafeteria to educate the many workers dining there at lunchtime. With negotiations stalled in the Summer of 1998, the committee knew it had to increase the pressure on management by wearing union buttons and encouraging workers to do the same, by circulating petitions outlining various needs and rights of workers and just by "talking union" on the job.

Now, here in the cafeteria, we had our camera, we had our flipcharts, and we had our most emboldened workers. Room Service server Ramon Guevnra was assuring workers that we were fighting for fundamental improvements like fair scheduling, guaranteed retirement, and fair tip distribution. Housekeepers reminded each other that their workload was too heavy compared to workers in union hotels around the city.

As soon as we began our presentation, the cafeteria called Human Resources. Management aimed to stop us, but we backed them down. For the next couple of hours that day, we owned the cafeteria. And from then on, the cafeteria became a focal point of our campaign whenever we needed to "get the word out." Clearly, the union was not going away.

It was important that workers understand we would never give up our contract fight. But it was imperative that management also understood this as well. It was therefore necessary to "delegate" management. A few months before the cafeteria takeover we circulated a petition outlining major outstanding issues that were not being addressed at the bargaining table. After collecting hundreds of signature, we convinced the hotel General Manager to receive a group of workers in his office and accept the petition. My job that day was to facilitate the delegation by introducing various workers to recite key concerns and issues, and if the General Manager began to take control of the meeting,

I would interject and introduce yet another worker.

This was the second such delegation, the first being a relatively restrained and polite experience. This time, though a throng of more than thirty workers crowded the office, incensed at the lack of progress in contract talks. I just stood back and let one worker after another have their say. The demands put forth by workers escalated the meeting to near fever pitch until the message delivered to the General Manager along with the petition was quite clear. The

**"Management aimed to stop us, but we backed them down."**

workers at this hotel would not back down. The only facilitating I had to do that day was to tactfully end the delegation.

The workers at the San Francisco Marriott won a great contract not only because we took over the cafeteria or because we took our demands to the top manager. Inevitably, we had to strike and we had to launch a boycott of the hotel. These tactics, along with Local 2'2 steadfast support and national campaign, and the support of citywide workers at our many rallies, were key components of our victory.

But the cohesiveness of our organizing committee, and the resilience we continually displayed under adverse conditions on the job, I believe are the main reasons we gained victory. I will always be proud to have been a part of this great committee.



# 艱巨的馬里奧勝利！

## 艱巨的馬里奧勝利！

一九九六年一月，二號工會會員通過授權成立二號工會組織基金。成立此基金之後，我們即進行組織馬里奧酒店的行動。組織者開始和馬里奧酒店的員工會面，先組成酒店內的工會組織委員會。一九九六年三月，開始以後無數無數的委員會第一次會議。

二號工會能贏得此次美國有史以來最漫長的酒店員工爭取權益行動，工會委員會居功至偉。由於委員會的投入、決心、和鬥志，馬里奧的員工保持強大，不屈不撓，粉碎公司的分化行動和企圖挫折「同仁」的士氣。這個工會重大的勝利，主要歸功於馬里奧工會委員會之堅定不移。大家做得好！

### 我們如何贏得勝利

在委員會每一步參與和推動下，我們設計一個行動計劃，不斷向公司施壓力，無論在三藩市以內以外，均鏗而不捨的繼續施壓。

#### 內部行動

從開始簽署工會授權卡到向資方提交眾多要求，到配戴工會徽章，到不斷告訴員工行動的進展及組織員工，委員會不斷尋找機會向資方施壓，繼續推動工會的議題。或者最有效、最有創意性和最挑戰性的策略，是「佔領」B-3 食堂。委員會在此進行宣講、抽獎、和慶祝（製了一個慶祝控告不公平勞工作風的蛋糕），使管理當局深感苦惱。當委員會和工會的支持者拒絕讓步時，他們企圖關掉食堂的行動終告失敗。

### 法律控告行動

超過八十名馬里奧的員工，向全國勞工關係委員會提供宣誓的證供，指出管理當局的不法行為，導致聯邦政府檢控馬里奧觸犯一百多條聯邦勞工法，包括：

- 歧視參與工會活動的馬里奧員工；
- 對二號工會代表的員工，違法地不改善他們的工資和福利；
- 「惡意」談判。



我們的行動，是不能讓酒店「凌駕法律之上」——我們要制止酒店任何非法的和反工會的行動。

### 向公司爭取

工會的研究部門事實上將爭取權益的行動，擴及全球的馬里奧。因為我們在三藩市的持續鬥爭，馬里奧在沙加緬度、聖荷西、波士頓、休士頓、丹佛、洛杉磯、佛州和其他多地的酒店生意均受影響。在歐洲，我們的朋友在 Potsdamerplatz、柏林的派發反馬里奧的傳單。德國和波蘭的馬里奧員工，均向馬里奧的總部提交請願書。

我們將鬥爭的行動擴張至他們無法想像的地方。例如，我們假作與控告馬里奧公司的 Courtyard Marriott 老闆結盟。我們幫助這些老闆從馬里奧贏得額外的二千五百萬元和解。每一天，如果不與二號工會和解，就會花費越來越大。

行動，行動，更多的行動。我們在馬里奧四街和米慎街前的行動，一個接著一個，備受注目。第一個行動在一九九七年六月十一日當談判陷入僵局時開始。我們在酒店大堂進行不抵抗示威。（市參事阿米艾諾加入同時被捕）。我們阻攔四街（有一百五十人被捕，包括 AFL-CIO 主席 John Sweeney 和 HERE 全國主席 John Wilhelm，同時有一千三百多人在外面示威）。我們在三個大會日子，採行「圍攻」的策略——示威隊伍由早上六時開始不斷，直至晚上十時！這正是我們要在酒

店有大會舉行的日子要做的行動。

而最大的行動，是兩天的罷工！在 2000 年七月三十日和三十一日，在全國的馬里奧員工均罷工。這次行動極為成功，使酒店完全陷於混亂。馬里奧不能再假裝，三藩市的工會只是小問題而已，是他們可以控制得到的。

恭喜每一個曾經有參與這數百個行動之一的支持者，特別是參與馬里奧的罷工員工。

### 社區壓力——抵制！

這些行動亦得到社區的支持。開始時，我們聯同社區的領袖，與酒店總經理會面，要求負責。當工會委員會決定抵制馬里奧的時候，社區的朋友都準備妥當，予以支持。

我們先聯絡兩，三，或四年前已預訂在酒店舉行會議的客人。有些會議受到極大的影響。有些主講人拒絕進入受抵制的酒店。很多參加會議的人拒絕留在或參與在馬里奧內舉行的活動（例如加州信用會、圖書館員、護士大會等）。有些會議取消，更多威脅要取消。我們的抵制行動使酒店損失加重。

### 全面性的行動

馬里奧終於要和解，因為他們無法制止我們，無法抵抗我們愈演愈烈的行動。這個行動雖然維持極長，但馬里奧最後決定，與工會和解，是聰明的做法。

## 「由清早到深夜... 二號工會罷工！」

COURTYARD 員工罷工  
140 天（二十個星期），  
寸步不讓！

四十七名罷工會員和工會，向一家有錢獨立的酒店爭取權益，終於獲勝。（漁人碼頭的 YARD MARRIOTT 是一間連鎖集團酒店。在此勞資糾紛中馬里奧公司不是決策者。此酒店的擁有人和管理人，經營此酒店已有二十五年）。

Courtyard 的員工在五月投票一致罷工，因為公司拒絕符合本市工會的標準——特別在房間清潔量和工資方面。當酒店仍稱 Howard Johnson's 的時候，他們收費較低，但在豪華的裝修之後，他們有不同的市場對險，收費較高，可與其他漁人碼頭的酒店例如 Radisson 競爭。員工拒絕二等公民式的待遇，他們告訴老闆：如果不跟隨工會的標準，我們就要罷工。

此次勝利，罷工者的團結是關鍵。酒店二號工會的會員都加入罷工行列。每名罷工者都罷工足二十個星期。沒有出現工賊！

罷工者的示威行列十分進取。他們唱歌叫口號。他們每天早上六時就叫醒客人，然後每天直至深夜。感謝每個曾參與示威的會員。並感謝大家的捐助，加強工會的力量。

每名前來酒店的客人在門前都會遇到示威者，被遊說取消訂房做支持員工的正確決定。留在酒店的客人，則不斷受到遊說，快快搬走。我們的示威隊伍，為客人提供最後的服務，就客人的道德選擇，提供立刻的回饋。

在罷工期內，酒店入住率有所減少。酒店被迫特價出租房間。酒店今年夏季的表現，是一場災難。

資方唯一的希望是罷工者會放棄。但罷工者和他們的領導都門志昂揚絕不退縮。

## 艱巨的馬里奧勝利！

continued from pg 4

就像 PARC 55 在漫長的對抗中（1989-1993）得到的教訓一樣，要擊敗我們全面性的行動多方面的策略是很難的，也無法置之不理。從工會委員會的堅定不移，到我們推行強力的內部行動，及進取——攻防兼備——的合法行動，不間斷的街頭行動，針對公司的抵制行動等。這都是大家合力的成果，終於工會得到勝利。

恭喜每一位幫助爭取到勝利的支持者。大家配戴工會徽章，簽名要求，派代表向資方陳情，和打電話給客人，參加無數的示威等等，因為大家的投入，我們終於達到目標。

是你使我們贏得勝利！

## 「由清早到深夜...」

continued from pg 4

工會給罷工者極大的支持。工會的罷工基金支援罷工者所需。團結基金為有特別需要的員工，提供幫助。濟困委員會為罷工者和家庭提供食物。感謝每一位捐助團結基金的會員。

此次罷工和解，是二號工會最近二十年來在一個單獨的談判中贏得最大改善的合約。工資在未來兩年將增加 22%。現在已經生效的，是當每有七間房間退房時——就可減少一間，有十間退房時，就減少兩房。房間清潔工的工作量現在是減少一間房，然後在 2003 年十月，再減少一間。Courtyard 酒店，現在已完全與二號工會的標準一致。

感謝每一位幫助我們取得勝利的朋友。Courtyard 的罷工行動是一個大的教訓和提醒：當僱主要對抗二號工會時，他們要面對的是我們整個工會！

移民員工爭取自由大飛行國際工會在上次大會中，一致通過一個決議，成立移民員工爭取自由大飛行。與六十年代的民權活動爭取自由大飛行一樣，來自全國各地的移民員工，將乘坐巴士前往紐約，然後從那裡前往華府集會。

此次大飛行的目標是：

- （一）我們希望能引起公眾對移民員工過去和未來對國家經濟貢獻的注意；和
- （二）加強公共的壓力，爭取立法，改變現時的移民法，使移民的家人無須等候多年才可團聚。

此次大飛行活動將於 2003 年秋季舉行。我們稍後將提供更多資料。

## 參加罷工示威...

我的名字是 DARRELL，這是我參加示威的經驗。

我從來沒有參加示威，沒有參與這種工會組織行動的經驗。

我來自底特律，家人都是工會會員（通用及福特，聯合汽車工人工會），但工會的事務或罷工的事件，從來沒有在家中出现。這是我第一次，身為成年人，在美國站起來維護我的權益。

我希望罷工可以馬上過去。但經過一個月之後，我知道此次罷工將會是漫長的，艱巨的，因為我們的僱主從來未真正體驗到工會的力量。在酒店，我們從來未有過此類的鬥爭。

每天早上四時卅分從東灣離家，在六時之前抵達示威隊伍不是容易的。我什麼錢也賺不到，但我有一個目的。我要盡自己的一分力：向顧客和公共傳達信息，和罷工的兄弟姐妹及其他支持者一起。

我希望所有工會的會員，過去或現在，對我的立場感到驕傲。我知道我需要背後的支持。背後的支持是工會鬥爭的力量。我希望我的孩子，年輕的員工，和以後加入工會的會員都能秉持這種爭取權益的精神。

最難的是孩子說要去看電影而我說不能的時候。只靠罷工的福利我們無多餘的錢娛樂。但我的妻子信念強堅。她知道我需要這樣做，對我十分支持。我知道我們的家庭可以這樣做，因為工會職員都照顧我們。我知道所有的罷工同事，都感謝工會的大力支持。

我們贏得勝利，因為所有員工都團結一起。無人能粉碎我們的團結。即使有些會員的生活已捉襟見肘，知道要照顧家人的生活，但我們的團結力量令人驚訝。我們是一個大熔爐（拉丁裔、菲律賓裔、華裔、白人、非裔等），背景不同，但我們都能團結一起。

我們這樣做因為贏得勝利是我們的共同目標。身為男子，我可以說婦女是我們罷工的核心力量。很多我的同事都走出來做應做的工作（Ely 領導大家呼號，即使她有病在身！）我們知道，我們最後一定贏得勝利的。勝利是令人感奮的。

有時，身為工會會員，我們對會費的增加略有微詞。但當你在罷工時，你就知道一個強大工會的重要了！

又及，工會，是的！

Darrell

在 Marriott Fisherman's Wharf 工作已有二十三年

## 在鬥爭中...

Charles Hammack

馬里奧侍應

工會委員會委員

「將攝影機關掉。」

無人行動。

「將攝影機關掉。我叫你將攝影機關掉，史葛。」

三藩市馬里奧酒店人事主任不習慣她的指令被拒絕，特別是在兩夠足球員體格的護衛員陪伴下。但攝影機照開。宴會酒保史葛（Scott Sjoberg）在場持著錄映機，而宴會服務侍應 Amy Cavanaugh 則說，「這是合法的工會活動，是受國家勞工關係委員會保護的。如果你制止我們就是違反勞工委員會的法律。」

人事部主任繼續說，「史葛，我叫你將攝影機關掉。」

但她的聲音減弱了。她突然轉身離開食堂，護衛員在後面尾隨。留在馬里奧食堂的，是組織委員會的委員，他們第一次準備「佔領」食堂，教育在那裡進午餐的同事。當談判在一九九八年沒有進展之時，委員會知道需要向資方加強壓力，於是配戴工會徽章，並敦促同事也這樣做，同時派發傳單，指出員工的需要和權利，及在工作時「談論工會」。

我們在食堂架設攝影機，書寫大字的紙張，有最勇敢的員工。房間清潔工 Ramon Guevra 向員工保證，我們爭取的是基本的改善項目，例如公平的編班、保證退休金、公平的小費分配。房間清潔工需要知道他們的工作量比市內其他酒店的同行要多，而 Ramon 大聲的清楚的告訴他們。

在我們開始簡報後，食堂打電話給人事部。管理當局的目的是制止我們，但我們擊退他們。在當天跟著的兩個小時，我們佔領了食堂。自那時開始，食堂成為我們活動的聚焦點，是我們「傳話出去」的地方。明顯的是，工會是不會退讓的。

重要的是員工要明白，我們不會放棄爭取合約的行動。但我們同時需要資方知道。所以我們需要派代表向資方表明立場。在佔領食堂之前的幾個月，我們提出請願書，指一些重要的項目，在談判桌上仍未取得進展。在收集數百個簽名之後，我們說服總經理在他的辦公室接見代表，接受請願書。我當天的工作是做主持，介紹員工，讓他們讀出他們關心的項目，當總經理開始控制會議時，我就會插入，介紹另一名員工。

這是我們第二次派代表往見總經理，第一次頗有節制，大家禮貌週週。這次我們有三十多人擠滿

了辦公室，大家對合約談判無進展感到不滿，我只是站在後面，讓每一名員工講話。員工的要求將會氣氛加熱，我們向總經理發出的訊息是頗為明確的。我們



## 工會主席的話

最近馬里奧的勝利和 Courtyard Fisherman's Wharf 罷工的勝利，都是極具挑戰性但都值得我們去做的行動。兩個行動——馬里奧為期六年，Courtyard 為期二十個星期——證明了工會不怕艱難，可以堅持到底，直到勝利。

這些行動同時有共同之處：他們的目標，都是支持和維護二號工會的標準。就業保障、退休福利、工資、合理的工作量和醫療護理都是一九九九年合約、馬里奧行動和 Courtyard 罷工所要求的。

但如果我們現在不準備 2004 年的酒店合約談判，這些辛苦爭取來的成果，可能就受到影響。

現時酒店的合約規定酒店僱主每月付款「保持福利」。此外，合約保證信託基金必須維持六個月的儲備，以便發生自然災難或緊急情況時能保障我們的福利。

在過去兩年，基金的顧問估計醫療費用將會劇增。事實上，我們得知，如要保持六個月的儲備和現時的福利，僱主每個月要為每名員工投入額外的 \$200。

在最近的幾個星期裡，我曾與多家酒店的老闆做非正式的談話，表示我們決心要僱主履行承諾。直至今今天為止，我對他們的回應未感滿意。

我們將於十二月十七日星期二下午四時卅分舉行一個會員會議，討論我們準備 2004 年談判的計劃。在這個會議內，我同時會進一步報告我們酒店老闆討論他們在一九九九年的承諾問題。請大家都出席此次會議。

團結一致，

主席 MIKE CASEY 敬啟



## UNA CAMPAÑA...

continúa de la pág. 8

organizamos delegaciones de líderes comunitarios para reunirse y exigir responsabilidad por parte del gerente general de Marriott. Cuando el comité del sindicato dijo que era tiempo de boicotear a Marriott, nuestros amigos en la comunidad estaban listos.

Nosotros empezamos a comunicarnos con convenciones que habían hecho reservaciones 2,3 y 4 años antes de la fecha de sus convenciones. Algunas convenciones fueron muy afectadas. Algunos oradores se reusaron a entrar al hotel. Muchos participantes se reusaron a quedarse en el hotel o a participar en eventos en Marriott (uniones de crédito de California, bibliotecarios, enfermeras, etc.). Algunas convenciones fueron canceladas y muchas otras amenazaron con ser canceladas. Nuestro boicot fue exactamente algo muy costoso.

### CAMPAÑA COMPENSIVA

Marriott llegó a un acuerdo porque no había manera de pararnos y porque no había manera de contener nuestra campaña expansiva

en contra de ellos. Tomó mucho tiempo pero al final, Marriott decidió que la decisión más inteligente era de llegar a un acuerdo con nuestro sindicato.

Así como el hotel Parc 55 aprendió en aquella larga campaña (1989-1993), los múltiples aspectos de nuestra campaña comprensiva son difícil de derrotar y eventualmente imposible de ignorar. Desde la base firme del comité de nuestro sindicato, nosotros dirigimos una fuerte campaña intensa, una defensa y una delatada agresiva, una campaña legal, acciones incansables en la calle, una campaña a nivel de corporación sofisticada para expandir la lucha y un boicot agresivo. Ustedes ponen todos estos elementos juntos y es una ganancia para el sindicato.

Felicidades a todos los que ayudaron en la lucha. Todos aquellos botones, las peticiones firmadas, las varias delegaciones, las llamadas telefónicas a los clientes, el sin número de horas en la línea de piquete; juntos lo hicieron posible.

Ustedes hicieron la victoria.

## EL VIAJE DE LA LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES INMIGRANTES...

En la última convención internacional del sindicato, delegados de los Locales HERE de todo el país pasaron por decisión unánime una resolución para crear "La jornada de libertad de los trabajadores inmigrantes". Similar a la jornada (Freedom Rides) de libertad del movimiento de derechos civiles en la década de los 1960s, los trabajadores inmigrantes de diferentes partes del país andarán en buses y llegarán a la ciudad de Nueva York, de ahí se irán a Washington, D.C.

### MOTIVO DE LA JORNADA:

- Esperamos que conscienticen al público sobre las contribuciones que los trabajadores inmigrantes han hecho y continúan haciendo a la economía de este país, y
- Desarrollar presión pública para tener una legalización amplia de los trabajadores inmigrantes y de esta manera cambiar la leyes actuales de inmigración para que familias no tengan que esperar por años para estar juntos.

El viaje tomará lugar en el otoño de 2003. Más detalles estarán disponibles pronto.

## "TEMPRANO EN LA MAÑANA..."

continúa de la pág. 8

quedarse en el hotel en huelga eran confrontados continuamente para que se salieran inmediatamente del hotel. Nuestras líneas de huelga proveían el mejor servicio al huésped, poniendo en prueba su buen carácter moral.

La habitaciones durante la huelga estuvieron vacías. Los cuartos que lograron rentar, los tuvieron que descontar severamente. Durante el verano, el hotel en el Fisherman Wharf fue un desastre.

La única esperanza de la gerencia era que los huelgistas se cansaran, pero los huelgistas y su liderazgo eran muy fuertes.

El sindicato proveó apoyo valioso a los huelgistas. El fondo de la huelga esta ahí para sostener a los huelgistas. El fondo de solidaridad proveó ayuda extraordinaria a los huelgistas que necesitaban ayuda especial. Nuestro comité de ayuda proveía comida y otros bienes a los huelgistas y sus familias. Gracias a

todos los que contribuyeron al fondo de solidaridad.

Este acuerdo de la huelga es el mejoramiento más grande que un contrato ha tenido en una sola negociación, sin duda alguna en los últimos 20 años en el Local 2. Los salarios aumentan un 22% en los próximos 2 años. 7 trabajadores se encargan de un cuarto menos; 10 trabajadores se encargan de dos cuartos menos, que entra en efecto ahora. El trabajo de los limpiadores de cuartos tiene un cuarto menos ahora y otro cuarto en octubre de 2003. Los beneficios de pensión han mejorado significativamente. El Courtyard esta ahora completamente en orden con las normas del Local 2.

Gracias una vez más a todos los que ayudaron en esta lucha. La huelga en el Courtyard Fisherman's Wharf fue una gran lección y un recordatorio: cuando una compañía se mete en una lucha con el Local 2, se mete en una lucha con todo nuestro sindicato.

## MENSAJE DEL PRESIDENTE...

13 de noviembre de 2002

Estimados hermanos y hermanas del Local 2:

La reciente victoria organizada en Marriott y la exitosa huelga en el Courtyard del Fisherman's Wharf fueron un desafío pero el esfuerzo valió la pena. Estas dos luchas—seis años en Marriott y 20 semanas en el Courtyard— demuestran que nuestro sindicato tomará la lucha difícil y no parará hasta que ganemos.

Estas batallas también tienen algo más en común: las dos tienen que ver con el mantener y defender la norma del sindicato Local 2. La seguridad en el trabajo, beneficios de jubilación o retiro, salarios, trabajos razonables, y cuidado médico, fueron el enfoque del contrato del hotel de 1999, la campaña de Marriott y la huelga del Courtyard.

Sin embargo, a como vayan sucediendo las cosas, todo el progreso que hemos hecho en estas áreas en los últimos años se pueda ir para abajo si no empezamos ahora a prepararnos para el contrato del hotel en 2004.

Nuestro contrato actual provee que los hoteles paguen una contribución mensual para "mantener beneficios". Además, el contrato garantiza una reserva de seis meses en una cuenta de Fideicomiso para asegurar nuestros beneficios en caso de emergencia o de un desastre natural.

En los próximos dos años, los expertos calculan que los costos del cuidado médico seguirán subiendo de manera alarmante. De hecho, se nos dice que para mantener una reserva de seis meses y mantener nuestro nivel de beneficios actual, las

compañías tendrán que pagar hasta \$200 más por mes por cada empleado a las clínicas y doctores.

En las últimas semanas, he tenido pláticas informales con algunos patrones de los hoteles para decirles que nuestra determinación es de hacer que cumplan con su palabra. Hasta el momento no he estado satisfecho con sus respuestas.

Vamos a tener una junta importante para todos los miembros el martes, 17 de diciembre a las 4:30 de la tarde y vamos a discutir el plan para estar listos para la campaña del contrato de 2004. En esta reunión, también les voy a dar más información sobre más pláticas que haya tenido con los patrones acerca de su compromiso de cumplir con el contrato que hicieron con nosotros en 1999. Espero que todos puedan asistir a esta junta.

En solidaridad,

Mike Casey  
Presidente



## EN LA LÍNEA DE LA HUELGA...

### MI NOMBRE ES DARRELL Y ESTA ES MI HISTORIA EN LA LÍNEA DE LA HUELGA.

Nunca había estado en una huelga, ni había experimentado esta clase de unión organizada.

Mi familia perteneció a la unión en Detroit (la unión de trabajadores de autos unidos de la GM y la Ford) pero la unión o la huelga nunca llegó a nuestra casa.

Esta fue la primera vez, como adulto, que tuve que pelear por mis derechos en América.

Yo quería que la huelga terminara pronto. Pero, después de un mes, me di cuenta que la huelga iba a ser larga y pesada porque el dueño nunca había experimentado la fuerza de la unión.

Viajando todos los días a las 4:30 de la mañana desde el este de la bahía para estar en la línea a las 6 era difícil. No estaba ganando dinero pero mis viajes tenían un motivo. Tenía que estar en la línea para hacer mi parte y dar a conocer mi punto de vista a los clientes y al público, y estar ahí con mis hermanos y hermanas huelguistas y con otros miembros que llegaron de la ciudad a apoyarnos.

Quería que todos los miembros de la unión del pasado y el presente se sintieran orgullosos de mi estancia. Sabía que tenía que tener coraje. El coraje es lo que se necesita para ser fuerte en una pelea de la unión. Quería pasárselo a mis hijos, a los trabajadores jóvenes, esos que llegan a la unión después de nosotros.

La parte más difícil fue cuando mis hijos querían ir al cine y yo les tenía que decir que no se podía. Los beneficios recibidos durante la huelga no eran suficientes y no teníamos dinero. Pero mi esposa, Tammy, fue muy fuerte como no lo pueden imaginar. Ella sabía que lo tenía que hacer y siempre me apoyó. Sabíamos que nuestra familia podía hacer esto, en parte porque los trabajadores de la unión estuvieron con nosotros en todo momento. Yo sé que todos los huelguistas de verdad apreciaron el apoyo tremendo de la unión.

Ganamos porque todos los trabajadores se mantuvieron unidos. Nuestra unidad no podía quebrantarse. Ni siquiera porque algunos de los miembros estaban viviendo cheque tras cheque, sabiendo que la gente necesita proveer para sus familias, la solidaridad fue increíble. Eramos una mezcla de americanos (latinos, filipinos, chinos, anglosajones, afro-americanos) pero todos nos mantuvimos unidos sin tomar en cuenta nuestras diferencias.

Hicimos todo esto porque ganar la huelga era nuestra meta común. Como hombre, les puedo decir que las mujeres eran la fuerza de nuestra huelga. Muchos de mis compañeros de trabajo decidieron hacer lo que

era necesario. (El "chanting" de Ely aunque estuviera enferma). Sabíamos que con el tiempo íbamos a ganar. Ganar fue maravilloso.

A veces como miembros de la unión, nos molestamos cuando la cuota de Unión suben. Pero, cuando tenemos una huelga, te das cuenta lo importante que es tener una unión fuerte que esta lista para pelear.

Posdata: Unión Si!

Darrell White  
23 años de trabajo en el Courtyard



## EN LA LUCHA...

Por Charles Hammack  
Mesero del Hotel Marriott  
Miembro del comité de la unión

**"APAGA LA CÁMARA."  
NADIE SE MUEVA.**

**"APAGA LA CAMARA. TE  
PIDO QUE APAGUES LA  
CÁMARA, SCOTT."**

La directora de recursos humanos de Marriott de San Francisco no estaba acostumbrada a que le negaran sus deseos, especialmente cuando cuando tenía a su lado dos guardias de seguridad del tamaño de jugadores de futbol americano. Pero la cámara se mantuvo prendida. El cantinero, Scott Sjoberg mantuvo firme la cámara de video sobre la escena mientras la encargada del servicio de cuartos Amy Cavanaugh recitaba, "esta combinación de actividad de la unión es legal, protegida por el N.L.R.B. Si nos detienen, será una violación de la ley laboral."

La directora de recursos humanos repetía: "Scott, te estoy pidiendo que apagues la cámara".

Sorprendentemente, su voz se fue perdiendo, cuando de repente se dio la vuelta y se fue de la cafetería con los agentes de seguridad que traía. Los que se quedaron en la cafetería de Marriott eran miembros del comité organizador quienes por primera vez planearon tomar la cafetería para educar a muchos

trabajadores que ahí comían a la hora del almuerzo. Con las negociaciones estancadas en el verano de 1998, el comité sabía que tenía que aumentar la presión de la gerencia, cargando sus botones, animando a otros trabajadores a que hicieran lo mismo, circulando peticiones detallando las varias necesidades y los derechos de los trabajadores, y simplemente mencionando "unión" en el trabajo.

Ahora, aquí en la cafetería, nosotros teníamos nuestra propia cámara, nuestras propias notas, y nuestros trabajadores más confiables. Ramón Guevara les aseguraba a los trabajadores que estábamos peleando por mejoras fundamentales como: horario justo y una distribución de propinas equitativa. Las Recamareras nos recordaban que su trabajo era más duro que el trabajo de miembros de unión de otros hoteles en la ciudad.

En cuanto empezamos nuestra presentación, la cafetería llamó a recursos humanos. La gerencia se dirigió a pararnos, pero nosotros los hicimos retroceder. Las próximas horas ese día nos adueñamos de la cafetería. Y desde ese punto, la cafetería se convirtió en el enfoque de nuestra campaña cuando necesitábamos pasar la palabra. Era claro, la unión no se iba a retirar.

Era importante que los trabajadores comprendieran que no íbamos a ceder nuestra lucha del contrato, pero era imperativo que la gerencia también lo entendiera. Por eso era muy importante delegar a la

gerencia. Algunos meses antes de tomar la cafetería, circulamos una petición enumerando los asuntos pendientes que no se habían tratado en la mesa de negociaciones. Después de coleccionar cientos de

**" La gerencia se dirigía a pararnos, pero nosotros los hicimos retroceder."**

firmas, convencimos al gerente general del hotel a que recibiera a un grupo de trabajadores en su oficina y aceptara la petición. Mi trabajo ese día era de facilitar la delegación al presentar varios trabajadores y que recitaran los asuntos claves. Si el gerente general empezaba a tomar control de la reunión, yo intercedía y presentaba a otro trabajador.

Esta era la segunda delegación ya que la primera fue una experiencia relativamente restringida y pasiva. Esta vez, más de treinta trabajadores llenaron la oficina encendidos por la falta de progreso en las conversaciones sobre el contrato. Yo me hice a un lado y dejé de cada trabajador dijera lo que tenía que decir. Las demandas de los trabajadores encendieron la reunión hasta que el mensaje y la petición le quedaron bien claros al gerente general.

Los trabajadores de este hotel no se van a hechar para atrás. Lo único que yo tenía que facilitar ese día era como terminar con táctica la delegación.

Los trabajadores del hotel Marriott de San Francisco ganaron un gran contrato, no solamente porque tomaron la cafetería o presentaron sus demandas al gerente general. Inevitablemente tuvimos que recurrir a la huelga y tuvimos que boicotear el hotel. Estas tácticas, junto con el apoyo del Local 2, la campaña nacional, el apoyo de trabajadores de la ciudad en nuestras protestas fueron componentes claves de nuestra victoria.

Pero la unidad de nuestro comité organizador y la resistencia que continuamente se displayaba bajo condiciones adversas en el trabajo, creo que fueron las razones principales por las que obtuvimos la victoria. Siempre estaré orgulloso de haber sido parte de este gran comité.





# 2 VICTORIAS!

## UNA CAMPAÑA DURA EN MARRIOTT

En enero de 1996, los miembros del Local 2 votaron para autorizar fondos para empezar una campaña organizadora del Local 2. Así comenzó la campaña para organizar al hotel grande de Marriott. Los organizadores comenzaron a reunirse con los trabajadores de Marriott con el fin de crear un comité organizador del sindicato. La primera de muchas, muchas juntas del comité del sindicato tomo lugar en marzo de 1996.

El comité del sindicato es la razón por la cual el Local 2 ganó esta larga lucha contra la compañía de hoteles más grande de los Estados Unidos. Debido a la dedicación, resolución y espíritu luchador del comité, los trabajadores de Marriott se mantuvieron de pie y pudieron derrotar los intentos de la compañía de dividir y desanimar a los "socios". Esta es una gran victoria importante para todo el sindicato, hecha posible por el inquebrantable comité del sindicato de Marriott. Un trabajo bien hecho.

### ¿CÓMO GANAMOS?

Con el comité dirigiendo cada paso de la campaña, diseñamos una campaña para mantener a la compañía bajo presión constante y perseguirlos por todas partes en San Francisco y más allá.

### ACCIONES INTERNAS

Desde las firmas en las tarjetas del sindicato, por medio de numerosas peticiones a la gerencia, botones, botones y más botones, nuestra campaña interna mantuvo a los trabajadores informados y organizados. El comité estaba constantemente buscando oportunidades para presionar a la gerencia y mantener el asunto del sindicato vivo. Quizá la mejor, más inovativa y desafiante táctica fue la de la toma de la cafetería B-3. El comité tuvo demostraciones educativas, rifas, y celebraciones (un pastel en honor al proceso de la práctica laboral injusta). Los intentos de la gerencia de terminar con la toma de la B-3 fallaron cuando el comité y los simpatizantes del sindicato no se hicieron para atrás.

### PROCESO LEGAL

Más de 80 trabajadores de Marriott dieron testimonio bajo juramento ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) detallando la conducta ilegal de la gerencia. Esto resultó en el proceso legal del gobierno federal contra Marriott por más de 100 violaciones a la ley laboral federal incluyendo:

- Discriminación contra trabajadores de Marriott por sus actividades en el sindicato.
- Negación ilegal de mejores salarios y beneficios a trabajadores representados por el Local 2.
- Negociar de mala fe.

Nuestra campaña de mantener a Marriott "No arriba de la ley", mantuvo a la compañía en balance para que no continuaran con su campaña ilegal en contra del sindicato.

### CAMPAÑA A NIVEL DE LA CORPORACIÓN

El departamento de investigación de nuestro sindicato persiguió a Marriott alrededor del mundo. Debido a nuestra lucha continua en San



Francisco, Marriott perdió oportunidades de tener grandes convenciones y construir hoteles en Sacramento, San Jose, Boston, Los Angeles, Florida y más. Amigos en Europa distribuyeron bolantes en contra de Marriott en Potsdamerplatz, Berlin, Alemania. Los empleados de Marriott en Alemania y Polonia le mandaron peticiones a las oficinas centrales de Marriott.

Nosotros expandimos nuestra lucha de tal manera que ellos nunca se lo imaginaron. Por ejemplo, hicimos una alianza con los dueños de Courtyard Marriott quienes estaban demandando a la corporación Marriott. Les ayudamos a estos dueños a ganar un acuerdo adicional de \$23 millones de Marriott. Cada día no llegaban a un acuerdo con el Local 2 de San Francisco, se les estaba haciendo más y más costoso.

### ¡ACCIONES, ACCIONES Y MÁS ACCIONES!

Nuestra lucha con Marriott tuvo un gran efecto público después de la acción en la calle 4, entre la Mission y Market. La primera acción, con las negociaciones estancadas, ocurrió el 11 de junio de 1997. Tubimos una demostración de desobediencia civil en la sala de espera. (el Supervisor Tom Ammiano fue arrestado con nosotros). Bloqueamos la calle 4 (150 arrestados incluyendo el presidente de AFL-CIO, John Sweeney and el presidente nacional de HERE, John Wilhelm, mientras 1,300 personas demostraban afuera. Nosotros inventamos la táctica nueva del "Siege" de protestas desde 6:00 a.m. hasta las 10:00 p.m. por 3 días consecutivos durante una convención. Precisamente lo que uno quiere cuando trae una convención a la ciudad.

Y la mejor acción—la huelga de 2 días. Los trabajadores de Marriott estuvieron en huelga por primera vez en el país el 30 y 31 de julio de 2000. Fue un gran éxito y un descontrol completo para el hotel. Marriott ya no podía pretender que la unión en San Francisco era un pequeño problema que ellos tenían bajo control.

Felicidades a todos los que tomaron parte de una de las cientos de acciones y especialmente a los cientos de huelguistas de Marriott.

### PRESIÓN COMUNITARIA – BOICOT

Todas las acciones dieron a conocer la lucha de Marriott en la comunidad. Al principio,

*continúa el pág. 6...*

## "TEMPRANO EN LA MAÑANA... TARDE EN LA NOCHE... EL LOCAL 2 EN HUELGA!"

47 huelgistas y su sindicato se lanzaron contra una compañía rica de un hotel independiente y ganaron. Courtyard Fisherman's Wharf es una franquicia. La corporación Marriott no era la que tomaba las decisiones en esta lucha. Los dueños y la gerencia han sido los mismos por 25 años.

Los trabajadores del Courtyard por decisión unánime votaron por la huelga en mayo porque la compañía se reusaba a aceptar las normas del sindicato de la ciudad, especialmente en las áreas de trabajo de limpieza y mantenimiento de habitaciones y salarios. Cuando el hotel era Howard Johnson, cobraban menos por cuarto, pero después de una renovación cara, el hotel tenía más mercado, cobraba más por los cuartos, compitiendo así con otros hoteles en el muelle, como el Radisson. Los trabajadores se reusaron a ser tratados como ciudadanos de segunda clase y le dijeron al patrón: "acepta las normas de la unión o nos vamos en huelga."

La unidad de los huelgistas fue la clave en esta victoria. Cada miembro del Local 2 estaba en huelga. Cada huelgista estuvo afuera por 20 semanas. No suplentes.

Los huelgistas y las líneas de la huelga fueron muy agresivas. Los cantos fueron constantes. Hubieron llamadas para despertar a las 6 de la mañana cada día. Las líneas de la huelga corrían hasta la media noche todos los días. Gracias a todos y felicidades a todos aquellos que pasaron su tiempo en las líneas de la huelga con los huelgistas. Su contribución fue apreciada sinceramente y desarrolló la fuerza de la unión.

Cada huésped que entraba al hotel era confrontado por los huelgistas y cuestionados para que hiciera lo correcto y cancelara su reservación. Los huéspedes que decidían

*continúa el pág. 6...*