



## Obreros inmigrantes en una fábrica de Chicago: Victoria en el piquete

---

LEE SUSTAR Y ORLANDO SEPÚLVEDA :: 28/09/2007

?Esa es la tradición mexicana. Un comité de negociación no es un comité de firma. Cuando hay una huelga, los trabajadores se declaran en asamblea permanente?, votando aceptar o no la oferta de la gerencia

La notable huelga de los obreros inmigrantes en huelga, sin sindicato, contra la fábrica de jabón Cygnus Corp. al sur de Chicago, terminó tan inesperadamente como comenzó, el 10 de agosto, con docenas de trabajadores llenando la oficina de una agencia de empleo temporal y votando para aceptar la oferta de la agencia de reenviarlos a la planta sin represalias, y con las amenaza de cesación en su contra cancelada.

Estos trabajadores inmigrantes mexicanos prevalecieron sobre la gerencia de Cygnus, apoyada por su casa matriz, Marietta Corp., fabricante de jabones y detergentes con marcas de tienda para minoristas tales como Wal-Mart, Target y Walgreens, y por Ares Management, una firma accionista privada que controla Marietta y que está valorada en 16 mil millones de dólares.

La huelga en Cygnus fue contra toda "América Incorporada", una lucha con muchas inciertas probabilidades.

Sin embargo, no hubo vacilación cuando los trabajadores decidieron parar contra los planes de la gerencia de despedir a cualquiera cuyo estatus migratorio no pudiera ser verificado antes del 10 de agosto.

Cygnus utilizó las cartas *No-Match* -una notificación del gobierno indicando que los números de Seguro Social en archivo no concuerdan con éstos dados por los empleados- para amenazar los puestos de sus pocos trabajadores permanentes.

Por su parte, los trabajadores temporales fueron dichos que la compañía cambiaría a otra agencia de empleo, y que ahí ellos tendrían que re-verificar su estatus. Amenazas similares ciernen sobre los trabajadores inmigrantes a través de EEUU, con el gobierno poniendo en ejecución nuevas reglas para las cartas *No-Match*, bajo las cuales éstas se podrán usar como argumentos para la cesación del empleo, o peor.

Patrones a través del país ya han comenzado a usar las cartas *No-Match* como pretexto para despedir a sus trabajadores. La gerencia de Cygnus indudablemente sintió que podría hacer lo mismo, habiendo por largo tiempo tenido a sus obrero trabajando por el salario mínimo, o un poco más, y sin beneficios.

En cambio, Cygnus fue golpeada por una huelga casi total, con animados piqueteros, y con cada vez mayor apoyo solidario, incluyendo la promesa de un sindicato para organizarlos. Una operación rompe huelga se desinfló, con más y más camiones saliendo de la planta sin

carga. Los pocos aún trabajando dentro de la planta informaban a los huelguistas sobre la fuerte caída de la producción.

Así, casi dos semanas después de provocar la huelga, la gerencia invitaba a los empleados permanentes a una reunión, en la que después de cuatro horas de negociaciones, hizo una oferta: ¿Volverían ellos trabajar con la misma paga, pero con todas las amenazas de terminación retiradas?

Los trabajadores no dijeron sí. Después de todo, no estaban en las negociaciones por ellos mismos, sino como representantes elegidos por todos los huelguistas. Dijeron al jefe de Cygnus, John White, que volverían hablar con él una vez que reportaran al resto de los trabajadores.

Manuel, un empleado permanente, propuso una reunión en un parque público cercano para discutir el acuerdo. Allí, Edith, también permanente y el líder de la huelga, dijo así: “No hay permanente o temporal -somos todos trabajadores.”

Martín Unzueta, organizador de Chicago Workers Collaborative y consejero de los trabajadores, propuso ir a la mañana siguiente, 7:30 AM, a la agencia temporal, Total Staffing, para exigir el mismo acuerdo que los empleados permanentes habían conseguido de Cygnus. Los trabajadores volverían a la obra todos, o ninguno.

La agencia temporal Total Staffing de hecho ya había preparado una carta ofreciendo a cada individuo la oportunidad de volver a trabajar a Cygnus. Pero para los jornaleros -los que era 110 de los 118 trabajadores en la planta, muchos de los cuáles habían estado en el trabajo por años- el acuerdo no estaba aún cocinado. Tenía que ser votado primero.

Haciendo una unánime muestra de manos en la oficina del sur de Chicago, todo lo que la ansiosa gerencia de Total Staffing pudo hacer fue ordenar a reporteros y activistas solidarios salir de la oficina. Sin embargo, el encargado no se atrevió a pedir que los empleados permanentes salieran. Se quedaron ahí para discutir la oferta, votaron, y luego intercambiaron congratulaciones.

Una huelguista, Julia, explicó cómo la unidad entre los trabajadores de Cygnus y la solidaridad de otros crearon esta victoria. “Nos fuimos a la huelga, podrías decir, con nuestros ojos cerrados, pero ahora sabemos que hay gente en que podemos contar. Y que los demás no piensen que no se puede, por que sí se puede”.

Como un trabajador temporal que ha trabajado en la planta por 11 meses, Ignacio, lo expuso, “una de las lecciones es que la unidad nos hace fuertes. Aunque éramos simples empleados, hicimos que una gran compañía temblara y se moviera. Esta victoria es para nosotros los trabajadores, pero también para toda la clase obrera y para todos los grupos comunitarios que nos dieron su apoyo”.

## **Solidaridad**

De hecho, la ayuda de la comunidad hacia los trabajadores de Cygnus primero tomó forma hace más que un año, cuando ellos hicieron contacto con jóvenes activistas pro-inmigrante

de la Coalición de Sur Este de Chicago por los derechos de los inmigrantes (SECCIR).

Una activista de SECCIR, Olga Bautista, había trabajado en el departamento de contabilidad de Cygnus en 2004. Dos años más tarde, ella pasaba volantes en el estacionamiento de la planta para convocar la masiva marcha del 10 de marzo de 2006, que produjo una ola de similares movilizaciones a través del país.

Uno de los empleados permanentes, Edith, tomó un volante y pidió sugerencias de qué hacer respecto de la carta *No-Match* que la compañía había recibido algunos meses antes. Bautista la puso en contacto con Martín Unzueta de Chicago Workers Collaborative, que se centra en los derechos de los trabajadores inmigrantes.

Unzueta entró en contacto con la compañía y les informó que las cartas *No-Match* no indican estatus migratorio, y que no requieren acción alguna por parte del empleador. La gerencia dejó de hablar del tema.

Mientras tanto, los trabajadores de Cygnus comenzaron a organizarse. Muchos asistieron a la protesta del 10 de marzo y casi todos salieron a la protesta del Primero de Mayo, luego que Edith negociara con la gerencia permiso para que los trabajadores fueran a marchar, a cambio de un día de trabajo en sábado, para compensar por la producción perdida. “Tuvimos incluso un autobús para que los recogiera de la planta y llevara a la marcha”, Bautista recordó.

En los meses siguientes, los trabajadores discutían más y más los problemas de la planta, no sólo los bajos salarios, pero también las inseguras condiciones de trabajo. Según un trabajador, la gerencia solamente les da guantes, pero no les da máscaras o botas de trabajo a los que mezclan los productos químicos para los detergentes y jabones.

Fuera de la planta, los tanques de almacenaje sin etiquetas contienen muchos productos químicos tóxicos, que a menudo se derraman de las tinas creando humos nocivos y pisos resbaladizos. Según un reportaje en el *Chicago Sun-Times*, seis trabajadores fueron llevados a hospitales el pasado 18 de diciembre después de que un material corrosivo se derramara sobre su piel.

Accidentes más pequeños son rutinarios, comentó un trabajador a los reporteros en el piquete y mostró las quemaduras químicas en sus antebrazos, pecho y estómago, donde el ácido había quemado a través de su ropa de calle. “Tienen las máscaras, pero no nos las dan”, dijo él. Otro trabajador se quejó de que sólo hay una persona en la planta, de la gerencia, autorizada a llamar a la ambulancia en caso de emergencias.

Otro agravio sangrante es el racismo y la discriminación. Los trabajadores en la planta se quejan de que la gerencia trata al mexicano abusivamente y que han tenido que aguantar abierto abuso racista. A una mujer la degradaron de su posición de supervisora porque no podía hablar bien inglés; su paga fue recortada.

Así, este año, mientras la protesta del Primero de Mayo se acercaba, el ambiente en Cygnus era diferente. Los trabajadores estaban más confiados, y comenzaron a pedir un aumento de sueldo. La gerencia tomó una línea más dura, negando a cualquier negociación para que los

trabajadores acudieran a la marcha.

Algunas semanas más adelante, la nueva jefa de recursos humanos, Mary Ann Vasquez, dijo a los empleados permanentes que tenían que verificar sus Seguros Sociales. Al mismo tiempo, informó a los trabajadores temporales que tendrían que cambiar de Total Staffing a una agencia de empleo diferente, Staffmark, y verificar con ellos su estatus migratorio.

Cualquiera que no pudiera cumplir con eso para el 10 de agosto quedaría sin trabajo.

### **La respuesta de los trabajadores: una huelga indefinida**

La planta de Cygnus es el más inverosímil lugar para convertirse en el punto focal de solidaridad laboral. Nunca sindicalizada, la planta está situada literalmente en el límite sur de la ciudad de Chicago, entre dos líneas de ferro cargo de alta circulación y que atorán regularmente el tráfico local.

Los camiones cargados, en su camino a los terraplenes próximos, son a menudo forzados a esperar que los trenes pasen durante 20 o 30 minutos. Cuando pueden finalmente rodar, los conductores, fuera ya de su horario, ponen el acelerador a fondo, levantando grandes nubes del polvo, mientras pasan sin echar ni un vistazo por enfrente de la planta.

Pero el 30 de julio todo parecía diferente. Camioneros sorprendidos miraban a una línea de piquete improvisada, con pancartas caseras y gritos. Muchos saludaron e hicieron sonar sus bocinas para demostrar su apoyo.

Cada día, el piquete estaba mejor organizado -fue hecho un horario, alimento y bebidas donados fueron distribuidos, un altavoz se usó para amplificar los gritos. Varias organizaciones también se solidarizaron -incluyendo Chicago Workers Collaborative, SECCIR, el Centro Comunitario Juan Diego, la Organización Socialista Internacional, así como activistas individuales del movimiento pro-inmigrante.

El dueño de la casa vecina a la planta, él mismo un inmigrante mexicano y trabajador fabril, permitió a los trabajadores tomar descansos del ardiente sol del piquete sentándose en el sombreado umbral de su casa, almacenar sus materiales y utilizar su baño.

Los huelguistas pronto produjeron un volante donde explicaba a los conductores que llegaban a Cygnus de la huelga, pidiéndoles no cruzar el piquete.

Un camionero no sindicalizado, afro-americano, se sintió obligado a hacer su entrega. Pero más tarde, vino caminando hacia el piquete y prometió su ayuda, identificando el movimiento por los derechos del inmigrante con las luchas por los derechos civiles. Su presencia tuvo un visible impacto en los huelguistas, especialmente luego de que la gerencia de Cygnus había jugado la carta racial, empleando a afro-americanos como rompehuelgas.

En más de algún caso, sin embargo, los conductores [del sindicato] *Teamster* miraron la línea de piquete, tomaron un volante, y siguieron conduciendo sin entregar su carga, con las aclamaciones de huelguistas y de sus partidarios.

Y el 1º de agosto, el cuarto día de huelga, cuatro representantes de la Asociación Internacional de Maquinistas (IAM), distrito 8, aparecieron en el piquete. El sindicato había sido llamada al piquete por Ramón Becerra, un funcionario de la Federación de Chicago del Trabajo, que también dirige el capítulo de Chicago del Concejo Laboral para el Adelanto Latino Americano.

Becerra había escuchado de la huelga por intermedio de Jorge Mújica, periodista y organizador laboral y una figura principal en el Movimiento del 10 de Marzo de Chicago. Mujica, así como Unzueta, se había convertido en consejero de los huelguistas y se había movido rápidamente para alistar la ayuda del sindicato.

La dificultad fue que el distrito 8 no tenía ningún hispanoparlante entre su personal. Pero con Mújica como intérprete, el representante del sindicato Karl Sarpolis dejó claro que apoyaría a los trabajadores. “Sabemos cómo estas compañías discriminan contra las minorías,” dijo, dejándoles de una petición para unirse al sindicato. Cuando volvió dos días más tarde, 90 trabajadores habían firmado la petición.

En una junta en el piquete, los trabajadores eligieron un comité provisional, en caso de que el sindicato consiguiera negociar con la gerencia, y decidió celebrar una reunión con el sindicato para el sábado 4 de agosto siguiente, en el Centro Juan Diego, al sureste de la ciudad.

Unos 60 obreros llegaron a reunirse con los representantes del distrito 8 de IAM que dirige Carl Gallman, junto con Sarpolis y Armando Arreola, un representante del Local 701, una intérprete inglés-español de IAM que fue enviada por su presidente local, Bill Davis, para proporcionar ayuda adicional.

Gallman, veterano de los días de gloria de IAM en los años 70, reconoció lo que había frente a él: un cuarto lleno de huelguistas resueltos, militantes. El sindicato estaba dispuesto a organizar la planta, trabajadores temporales y permanentes por igual, dijo. “Vamos a ayudarles, ya sea que se unan al sindicato o no”, declaró.

Los representantes laborales y los huelguistas habían llegado independientemente a la misma conclusión: primero había que negociar el regreso al trabajo para todos, dejar los salarios y las condiciones para más tarde. Después de que Gallman y los otros funcionarios de IAM se fueran, Mújica presidió la reunión donde los trabajadores discutieron cómo mejorar las líneas de piquete y organizar la solidaridad.

Aun cuando estos trabajadores de salario mínimo habían estado una semana sin paga, y por supuesto no tenían ningún beneficio de huelga, nadie se quejó. La muy enfocada discusión fue sobre todo acerca de cómo llevar la lucha adelante. Luego, los activistas solidarios empezaron a decir en alto lo que habían comenzado a pensar en privado.

### **Esta huelga de hecho puede ser ganada**

La victoria resultó tener nada que ver con la ayuda del movimiento laboral. El lunes siguiente, Gallman del IAM llamó a Cygnus para hablar con la gerencia y para demandar el derecho de representar a los trabajadores. Mientras que esto ciertamente agregó presión

sobre la gerencia, su mensaje no fue respondido, y el asunto no siguió más lejos.

El debate presidencial Demócrata en Chicago, auspiciado por la AFL-CIO [central sindical por-capitalista], ofreció una nueva ocasión de alistar el apoyo del movimiento laboral. El Secretario-Tesorero de AFL-CIO, Rich Trumka, tomó una copia de la carta de recaudación de fondos, expresó simpatía, y dijo que el departamento de organización de la federación daría seguimiento. Linda Chavez-Thompson, vice presidente ejecutivo de la federación, dijo algo similar. Los líderes laborales locales de Chicago también mostraron interés.

Al final, sin embargo, los obreros ganaron sin mucha ayuda material de los sindicatos, donde a menudo la maquinaria organizacional está oxidada y en el mejor de los casos, toma tiempo para engrasarla.

\*\*\*

Dos días después de reunirse con IAM, varios huelguistas se unieron a los trabajadores de Dunkin Donuts despedidos después de recibir cartas *No-Match*; esa tarde, treinta más vinieron a charlas con el abogado laboral Chris Williams, que proporciona consejo legal al Chicago Workers Collaborative.

El 8 de agosto, la moral de los trabajadores subió cuando el *Chicago Tribune* hizo de su lucha la nota principal en la portada, sumándose a la extensa cobertura de los medios hispanos. Una delegación del centro comunitario Juan Diego se las arregló para entrar a la planta a demandar una negociación con los trabajadores, teniendo éxito donde un intento previo había fallado.

El mismo día, varios obreros se unieron a docenas de partidarios en un evento de recaudación de fondos organizado por el Comité Solidario con los Trabajadores de Cygnus, que se había formado cuatro días atrás. Más de \$1.300 fueron recaudados, incluyendo la donación de UFCW --dinero que fue rápidamente hecho bolsas con comestibles para familias de los apremiados huelguistas.

Igual de notable fue el carácter del evento mismo, que unió a activistas pro-inmigrantes y laborales en una tarde llena de música, mezclada con emotivos discursos por parte de los huelguistas y sus partidarios. Los artistas incluyeron Chuy Negrete, un muy bien conocido cantante local, el grupo de danza Azteca Nahuil, e Iván Reséndiz, joven guitarrista clásico. El evento siguió hasta muy tarde con los asistentes cantando canciones populares de la revolución mexicana, del movimiento laboral, y del repertorio popular mexicano.

Esa misma noche, los negociadores elegidos por los trabajadores se sentaron por varias horas con un representante de la casa matriz de Cygnus, Marietta Corp.

Edith, uno de los líderes de la huelga, dijo que el ejecutivo se presentó como árbitro neutral preparado para terminar el conflicto. Pero Edith y el resto de los trabajadores no le creyeron y dijeron que negociarían solamente en presencia de su abogado, Chris Williams.

En una reunión en el piquete al día siguiente, los trabajadores reiteraron sus demandas: Todos volverían a su trabajo, o ninguno. Ningún acuerdo se tomaría en las sesiones de

negociación. Los trabajadores votarían juntos si aceptaban, o no, cualquier oferta de la gerencia.

“Esa es la tradición mexicana,” explicó a Jorge Mújica. “Un comité de negociación no es un comité de firma. Cuando hay una huelga, los trabajadores se declaran en asamblea permanente”, votando aceptar o no la oferta de la gerencia.

Incluso si ninguno de los principales activistas de la huelga tuviera experiencia sindical en EEUU o México, los trabajadores actuaban en esa tradición. “Cada uno tiene un tío, hermano, un primo que ha hecho esto,” dijo Mujica.

Mientras las cuatro horas de negociaciones sobrevinieron, llegó a estar claro que la gerencia estaba lista arrojar la toalla. Los muelles de cargamento estaban vacíos, los camiones salían sin carga, y una enorme mancha de jabón se desparramó por el estacionamiento, un accidente que costaría por lo menos un par de horas de producción, según los trabajadores.

La operación rompe huelga había descendido en farsa, con un enjambre de estudiantes secundarios alrededor de un supervisor de Cygnus que intentaba clasificar asignaciones durante el cambio de turno en la tarde. Contenedores cargados de detergente habían sido dejados apenas adentro de planta, bien lejos del muelle de carga.

Los guardias de seguridad, quienes en los días anteriores habían amenazado con arrestar a los partidarios de los huelguistas, caminaban cabizbajos, ni siquiera haciendo caso de dos reporteros que merodeaban por el estacionamiento de empleados.

La gerencia capituló, y Total Staffing cayó también. El único tema sin resolver al escribir esto era la situación de un supervisor que había salido con los trabajadores a la huelga. (...)

*Obrero Socialista. socialistworker.org. Correspondencia de Prensa. germain5@chasque.net*

---

[https://www.lahaine.org/mundo.php/obreros\\_inmigrantes\\_en\\_una\\_fabrica\\_de\\_ch](https://www.lahaine.org/mundo.php/obreros_inmigrantes_en_una_fabrica_de_ch)