



# Obreros inmigrantes en Chicago logran... Victoria en el piquete

**Lee Sustar y Orlando Sepúlveda** reportan sobre la victoriosa huelga de trabajadores inmigrantes en Chicago que pararon labores después de ser amenazados con despido por su estatus migratorio —y sus implicaciones para el movimiento por los derechos laborales y del inmigrante.

**L**A NOTABLE victoria de los obreros inmigrantes en huelga, sin sindicato, contra la fábrica de jabón Cygnus Corp., al sur de Chicago, terminó tan inesperadamente como comenzó hace dos semanas, 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 amenazas 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.

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 trabajos de sus pocos trabajadores permanentes.

Por su parte, los trabajadores temporales fueron dichos que la compañía cambiaría a otra agencia, 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 obreros 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,

# Victoria en el piquete

■ Viene de la primera página

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 reporteros y activistas solidarios a salir. 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 traba-

jado en la planta por 11 meses, Ignacio, lo puso, “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”.

**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 que 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 tomara de la planta y llevara a la

## ¿Qué puedes hacer tú?

**Los obreros de Cygnus aún necesitan tu ayuda financiera después de sobrevivir su paro sin beneficios de huelga. Haz tu cheque o giro a Chicago Workers Collaborative (con “Cygnus Workers” en la línea de memo), y envíalo a: Comité Solidario con los Trabajadores Cygnus, c/o Chicago Workers Collaborative, P.O. Box 08048, Chicago, IL, 60608. Llama al 773-653-3664 para más información.**

marcha”, Bautista recordó.

En los meses próximos, 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, un trabajador dijo 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 sólo hay una persona en la planta, de la gerencia, autorizada a llamar a la ambulancia en caso de emergencias.

Otro bulente agravio 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 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 confiadados, y comenzaron a pedir un aumento de sueldo. La gerencia tomó una línea más dura, negando a cualquier negociación para que los trabajadores atendieran la marcha.

Algunas semanas más adelante, la nueva jefa de recursos humanos, Mary Ann Vasquez, dijo a

■ Continúa en página 3





# Victoria en el piquete

■ Viene de página 2

los empleados permanentes que tenían que aclarar 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.

**L**A 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 altamente circuladas 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 por 20 ó 30 minutos. Cuando pueden finalmente rodar, los conductores, fuera de su horario, ponen el acelerador a fondo, levantando grandes nubes del polvo, mientras pasan sin echar 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 y hicieron sonar sus bocinas para demostrar su apoyo.

Cada día, el piquete estaba mejor organizado —un horario fue hecho, alimento y bebidas donados fueron distribuidos, un altavoz fue usado para amplificar los gritos. Un número de organizaciones, también caminaron la línea —incluyendo Chicago Workers Collaborative, SECCIR, el Centro Comunitario Juan Diego, la Organización Socialista Internacional, tanto como individuos activistas del movimiento pro-inmigrante.

El dueño de la casa vecina a la planta, si mismo un inmigrante mexicano y el trabajador fabril, permitió a los trabajadores tomar descansos del ardiente 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-ameri-



cano, se sintió obligado a hacer su entrega. Pero más tarde, vino a caminar en 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 rompeshuegas.

En más de algún caso, sin embargo, los conductores Teamster miraron la línea de piquete, tomaron un volante, y siguieron conduciendo sin entregar su cargo, 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 los Maquinistas (IAM), distrito 8, aparecieron en el piquete. La unión había sido llamada a la huelga por Ramón Becerra, un funcionario de la Federación de Chicago del Trabajo, que también dirige el capítulo del Concejo Laboral para el Adelanto Latino Americano.

Becerra había escuchado de la huelga por medio Jorge Mújica, periodista y organizador laboral y una figura principal en el Movimiento del 10 de Marzo de Chicago. Mújica, 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 de la unión Karl Sarpolis dejó claro que ésta 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 la unión 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, un 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 qué estaba 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

# Victoria en el piquete

■ Viene de página 3

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 de los trabajos a cada uno, 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 a la presión sobre la gerencia, su mensaje no fue devuelto, y el asunto no siguió más lejos.

El debate presidencial Demócrata en Chicago, auspiciado por la AFL-CIO, 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 las uniones, donde a menudo la maquinaria organizacional está oxidada y en el mejor de los casos, toma tiempo para engrasarla.

Una notable excepción fue la Unión de Trabajadores Comerciales y de Alimentos (UFCW), Local 881, que prometió \$500. En retrospectión, los miembros del Comité Solidario se dieron cuenta que debían haber tomado una colecta directamente entre los 17.000 miembros de sindicatos que atendieron al debate.

Pero mientras el movimiento laboral era lento en moverse, la organización de los trabajadores se desarrolló diariamente.

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 al 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 historia 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 corrió 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 él se presentó como árbitro neutral preparado para terminar el conflicto. Pero Edith y el resto de los trabajadores no lo 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: Cada uno volvería a su trabajo, o nadie. 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 Mújica.

Mientras las cuatro horas de negociaciones sobrevivieron, llegó a estar claro que la gerencia estaba lista arrojar la toalla. Los muelles de cargamento estaban vacíos, los camiones salían sin carga, y un enorme derramamiento 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 cargaron de jabón de plato habían sido dejados apenas adentro de planta, bien lejos del muelle de cargamento.

Los guardias de seguridad, quienes en los días anteriores habían amenazado con arrestar a 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 en línea. El único tema sin resolver al tiempo de prensa era la situación de un supervisor que había salido con los trabajadores a la huelga.

Sin embargo, los trabajadores ganaron una victoria con implicaciones de gran envergadura para el movimiento por los derechos del inmigrante y laboral. "El movimiento laboral tiene mucho que aprender de estos trabajadores, porque no podrá ser fuerte si sigue dejando a los obreros inmigrantes a un lado", dijo Martín Unzueta, que estos últimos años ha conocido a docenas de trabajadores que desean estar organizados, pero que no puede encontrar un sindicato que asuma la tarea. "Los trabajadores inmigrante están listos para ser organizados", agregó.

Como Unzueta, Jorge Mújica piensa que la victoria en Cygnus puede inspirar más avances. "La gente recordó cómo luchar", dijo. "Estamos acostumbrados a tener demostraciones callejeras en México todo el tiempo. Pero cuando la gente llega aquí, vive vidas ocultas y muy silenciosas.

"Pero este entero proceso, desde Marzo 10 del año pasado al Primero de Mayo este año, se trata de demostrar que la lucha es posible. No fue hasta el Primero de Mayo este año que los trabajadores pidieron el aumento de sueldo. Esto no habría ocurrido sin las marchas. Si no hubieran participado los trabajadores una o dos veces, no habrían ido a la huelga".

Edith, el líder de la huelga que organizó a los trabajadores para participar en esas marchas, dijo que la lucha por salarios y mejores condiciones continuaría. "Estoy feliz porque mientras que comenzamos con miedo, ahora nos damos cuenta que podemos hacer un montón de cosas si permanecemos unidos", ella dijo. "Si [la situación de los trabajadores temporales] no se hubiera sido resuelta, habríamos continuado la huelga, pero con la ayuda de todos, porque no tenemos sindicato."

"Los trabajadores tienen que aprender que no deben estar asustados, porque aquí les enseñamos que la unidad es la forma de avanzar."

*Shaun Harkin contribuyó a este reporte.*