



Ilustraciones: Julieta Longo

Crónica de la industria en Zona Norte

EL KIRCHNERISMO EN EL CUERPO DE LOS OBREROS

GEORGINA ANDRADA

Trabajadora social.

MARIELA CAMBIASSO

Socióloga, UBA-CONICET.

JULIETA LONGO

Socióloga, UBA-CONICET.

Noviembre 2015

–Al final nosotros teníamos razón –con esta frase Damián intenta resumir el clima que se vive en la fábrica a más de un año de los despidos. –La empresa logró su plan: precarizó, hay muchos contratados, aumentaron los ritmos de producción, han quitado descansos, tenemos turnos rotativos –dice Damián– es como una fábrica totalmente nueva.

Junio 2014

Cerca de las seis de la mañana Damián empezó a recibir mensajes en su celular. “Están dejando a la gente afuera”, decían. Hacía frío y había neblina como muchas de las mañanas de invierno en las que buscaba su auto para ir a la planta que tiene Lear en Pacheco, al costado de la autopista Panamericana. Pero ese día cuando llegó, todos los trabajadores estaban afuera.

–Llego y me encuentro una masa de más de 300 personas, 330 personas afuera, la base, todo, gente que no era activista ni nada –se acuerda Damián– Y ahí empezaron a transcurrir

las horas. Nos alcanzaron el desayuno y lo único que nos decían era que iba a llegar la notificación. Y nos cerraban las puertas. La gente estaba medio desconcertada y no sabía qué hacer. Yo empiezo a armar un listado con todos los que estaban afuera, con la excusa de ver a quién le había llegado y a quién no, pero para ver cuál era la composición de las suspensiones y qué cantidad.

No había muchas certezas, solo un indicio. Dos semanas antes la Comisión Interna había publicado en el boletín de la fábrica los resultados de una encuesta: el 80 % de los trabajadores había pasado por la ART o tenía algún problema de salud. Estas cifras reflejaban un reclamo corriente en la industria automotriz, donde los trabajadores “se rompen” los brazos, las manos y las espaldas, en solo dos años o tres. Un reclamo que los directivos de Lear no parecían estar dispuestos a tolerar.

La empresa hablaba de crisis, el gobierno de un conflicto político y la Comisión Interna de un ataque a las condiciones de trabajo.

No era el primer conflicto ni tampoco la primera vez que despedían trabajadores. Pero nunca habían sido tantos. Así se iniciaban más de seis meses de cortes y movilizaciones, a los que le siguieron represiones, detenciones, desmovilización, fallos a favor y reincorporaciones. En estos meses los obreros dejaron su anonimato y se convirtieron en “trabajadores de Lear”.

Mayo 2005

El mismo día, en la misma tanda, en el mismo remis, Rubén y Damián entraron a trabajar en Lear. Los dos nacieron en barrios obreros de Malvinas Argentinas, y vivieron en “carne propia” la desocupación y la organización barrial ante las situaciones de pobreza durante los ‘90. A Damián le dicen “el Bebe” porque pisó la planta con dieciocho años recién cumplidos, era su primer trabajo y también la primera vez que entraba a una fábrica. Dice que él es parte de la generación del nunca menos, a la que se le llenaban los bolsillos con los altos salarios del sector y podían comenzar a imaginar un futuro opuesto al que tuvieron

de chicos. El apodo de Rubén viene de su apellido, y es igual al de su papá, “el viejo Matu” que fue delegado de la fábrica Corni durante la dictadura. Matu ya había entrado varias veces en la fábrica. La primera fue en el 2000, pero con la crisis se fue el proyecto Peugeot y con él 180 trabajadores, con la cabeza gacha, sin barullo. De ahí peregrinó por varias fábricas de la zona, volvió a Lear por tres meses, y tuvo varios trabajos de esos que se describen fácil: “precarios, en negro, una cagada”.

–Lear era una fábrica que todo el mundo te decía “¡Che!, por fin enganchaste un buen laburo!”. Sí, todo el mundo. Bueno hoy hablás de Lear y es quilombo. Pero hace dos años atrás, tres años atrás... la otra vuelta me crucé a un primo mío y me dice “¡ah!, ¿vos dónde estás?”. “Yo estoy en Lear”. “¡Ah!, me dice, ahí se rompen todos, ¿no?” –explica Rubén cuando le preguntamos que significó para él conseguir ese trabajo.

Esta sucesión que Rubén señala rápido (“suer-tudos”, “rotos”, “quilomberos”) explica un poco el recorrido de la fábrica. En los últimos años, mientras el sector automotriz se recomponía y la producción de autos alcanzaba niveles record, en la planta “empezaron a ajustar las tuercas”.

–Yo era mucho más joven, entonces uno entra en la fábrica con ilusiones si se quiere. Nosotros en ese momento, en el 2000, cobrábamos 700 pesos –dice Rubén– que era un salario bueno, comparando. Incluso en las condiciones de trabajo teníamos ciertos beneficios de convenio y también en los ritmos de producción. Teníamos tableros fijos, entonces lo que hacía era que uno se desarrollara más, es decir, desarrollara más tareas en el proceso. Hoy en día cambió tanto que lo único que haces es un puestito, chiquitito. Empezaron a sacar cosas. En el sentido de que te sacaban cosas, pero te iban aumentando los ritmos. Entonces empezaron a cambiar los procesos y a partir de ahí dejaron de existir los tableros fijos y empezaron a trabajar sobre los continuos, sobre los «rotary». Y por eso mismo, antes no había tantas lesiones, no había tanta gente que se lastimaba por los ritmos de producción, porque uno dividía más el trabajo y no hacía constantemente lo mismo.

–Sí, pasó de ser un trabajo más tranquilo –agrega Damián– a ser algo repetitivo. Ya como más despiadado en el sentido de los ritmos y todo.

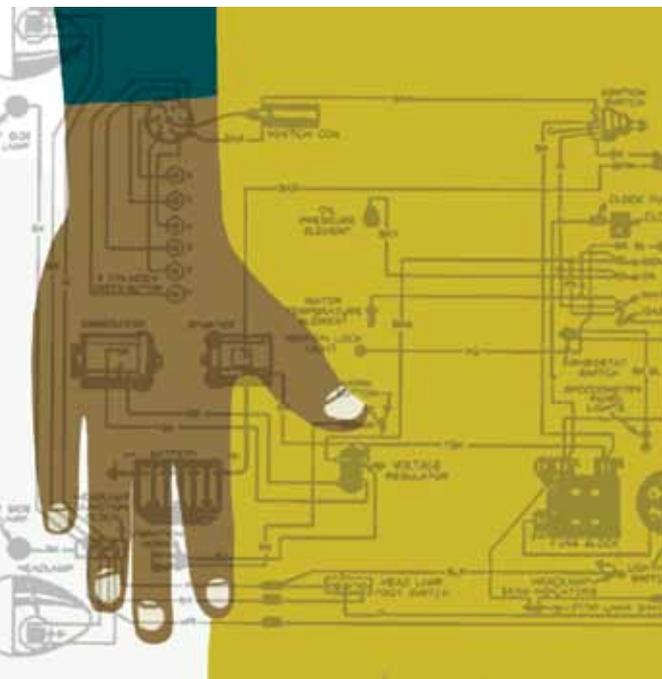
–Antes, ponele a las 12 del mediodía, terminabas tu producción, y todavía te quedaban 3 horas. Ahora no. Es de 6 de la mañana a 3 de la tarde y todo el tiempo laburando. Y cada vez más altos los ritmos. Llegás al viernes hecho mierda, a veces, si llegás...

Hasta el 2008 los aumentos salariales que conseguía el SMATA seguían siendo mejores que en otros sectores, lo que aliviaba la intensidad del trabajo que comenzaba a sentirse en el cuerpo. Después de la crisis del 2009, cuando en el sector se recortaron beneficios, el sueldo dejó de compensar el desgaste físico de los trabajadores.

–En el 2005 –dice Damián– nosotros cobrábamos las horas extra, que eran casi como medio sueldo más. También había unos tickets alimentarios. En el momento en que yo ingresé en la fábrica, me había ido a vivir a la casa de mi abuela. Digamos, no tenía nada, y a partir de ese momento me compré una bici, me compré una moto, después el auto y me fui haciendo la casa arriba, le daba plata a mi abuela, le daba los tickets. O sea, estaba bien económicamente. Y por ahí lo que planteaban nuestros compañeros, me llegaba de costado. En ese momento tocaba la billetera y tenía plata. Entonces se vino encima ese período del 2009. Se sacaron los tickets por una asamblea grande, a la que creo que vino Pignanelli. Ahí había una bronca bárbara de parte de la gente. Y yo, como también en ese sentido era bastante nuevo, esperaba que los tipos que eran más de empezar a cuestionar los ritmos y todo eso, que quizás no eran parte de la organización pero sí eran respetados dentro de la fábrica, que tenían muchos años... Bueno, yo pensaba que esos tipos se iban a plantar contra esa tocada de traste. Era mi lógica en ese momento ¿no? Pero eso no pasó. Y yo ya lo que tenía ganado en ese momento, no lo quería perder. O sea, que me había comprado un autito, me había mudado arriba de la casa de mi abuela, allá tenía todas mis cosas, esto que lo otro... y me empezaron a meter la mano en el bolsillo y entonces dije “¡no! esto no lo voy a permitir”.

Sentir que los ritmos de trabajo se aceleran, que se pierden derechos, que después del trabajo viene tan solo otro día igual de trabajo, se entremezcla en la fábrica con el cansancio ante los viejos delegados.





–Cuando yo me empecé a organizar –dice Rubén– me acuerdo que el Huevo, que era militante del PTS, me hablaba todo el tiempo, yo lo escuchaba, y después empecé a entender un poco más. Si bien uno entiende, pero te empezás a meter más... Entonces viste en el 2008, cuando estalla la crisis, acá en Lear repercutió echando a los contratados. Así, de una. Y yo recuerdo que estaba trabajando, pasa el delegado y dice “¡Qué hacés Potro!” porque saludaba a todo el mundo así. “Che, ¿qué onda?” le digo “¿Van a echar gente?”. “Sí, van a echar a los contratados. Viste que hay quilombo en Estados Unidos. No se puede hacer nada”. “Pero, ¡cómo que no se puede hacer nada! Si los ritmos de producción siguen estando igual...”. “Y, no, Potro... no pasa nada, vos seguí laburando”. Y se fue. Y a mí ya no me gustó nada, digo “¡qué hijo de puta!”, ¿viste? En la primera de cambio la pagamos nosotros. Y a los dos meses pasa de vuelta y le digo “Che, ¿otra vez van a echar gente?”, iban a echar 40 efectivos. “Si Potro, pero vos quedate tranquilo si vos trabajás”, me dice: “acá van a echar a los que están en contra nuestra, los que no le sirven a la empresa, a los vagos y a los rotos”. Y ya cuando me dijo eso agarré y me crucé a una línea para hablar con mis compañeros. “Ahí estuve hablando y dicen que van a echar como a 40”. “¿Y qué vamos a hacer?”. “No sé, vamos a juntarnos afuera”. Y ahí me empecé a meter más seriamente. Yo venía participando en algunas cuestiones, algún asado, cosas así, pero ahí ya me decidí.

En la fábrica la CI siempre había sido “Verde”, afín a la conducción de Ricardo Pignaneli. Siempre, hasta que en las elecciones del año 2007 se presentaron dos delegados opositores, (uno militante del PTS y otro independiente) y uno de ellos gana. Este proceso continua hasta desplazar a todos los delegados “Verdes” en el año 2013, con una consigna muy amplia: “que todo se decida en asamblea”. La CI de Lear se convirtió entonces en la única totalmente opositora a la línea del oficialismo en el SMATA. Así surgió la Lista Celeste.

Antes

Ni Rubén ni Damián habían militado políticamente antes de entrar en la fábrica, y si bien Rubén había tenido algunas experiencias de organización sindical habían sido breves y esporádicas. La decisión de sumarse a la organización cobró sentido no solo a partir de sus experiencias de explotación en la fábrica, sino también de las experiencias políticas previas de su entorno familiar y barrial.

–Yo vengo... ponele mi viejo fue delegado en la Corni, una fábrica que esta por acá, y estubo muy ligado al MAS –dice Rubén cuando le preguntamos qué conflictos influyeron en la organización de Lear– O sea, yo de chico de alguna manera... que se yo, tenía 6 o 7 años e iba a marchas, ollas populares, todo. Mi viejo se fue de la Corni, lo echaron... Bueno se fue en realidad. Pero fue un proceso importante, con la burocracia de Minguito, ¿viste? había un quilombo importante. Y bueno, después de eso vino todo el proceso de los ‘80, los ‘90, hiperinflación, desocupación. La pasamos mal de pibitos, como muchos. Y después en el 2001 salí de vuelta, fuimos con mi familia a la plaza, con mis hermanas también. Después en la fábrica, es como entrar a un mundo nuevo. Entrar en la fábrica, adaptarse, terminar de entender cómo funciona es... uno por ahí lo tiene reflejado pero terminar de verlo es diferente. Y aparte por lo que decía, por la recomposición y todo. Vos tenías, que se yo, te ibas a bailar y gastabas 500 pesos y no pasaba nada. Entonces cuando empezamos, cuando empecé a sentir los ataques... las injusticias en última instancia cada vez me caían peor. Eso fue lo que me movilizó, más allá de los conflictos. Por ahí fue más una vivencia personal y que se fue sumando a diferentes procesos.

Damián, en cambio, conoció las marchas, los plenarios y las discusiones políticas con su tío, que durante los ‘90 militaba en el Movimiento Teresa Rodríguez. En diciembre del 2001, como otras veces, lo acompañó a las movilizaciones de Plaza de Mayo. Pero como era muy chico su tío lo dejó en una panchería de la calle Florida.

–En la esquina se estaban matando, tirando cosas. Y yo ahí comiendo un pancho. Y me quedé todo el tiempo ahí. Se veía que algo estaba pasando, algo grosso, pero no entendía mucho –dice Damián.

Del momento de los movimientos de desocupados Damián pasó a la fábrica.

–Y es como que en parte mi problema económico se empezó a solucionar y empecé a formar parte de una elite. La elite del sector automotriz en ese momento. Y después bueno, en el 2009

que empecé a sentir la presión en el bolsillo y ya cuando vi que me sumé al partido y cómo me desenvolví yo en el ámbito común, por ejemplo en el conflicto, tenía más confianza. Pero traía sí, había cosas que no sabía bien como llevarlas adelante, pero sí que tenía algo: una experiencia por lo menos de marchas, de estar en la calle, cosas así.

En el entrecruzamiento de expectativas e ilusiones previas, aumentos de los ritmos de trabajo y sus experiencias políticas previas, Rubén y Damián se suman a la organización que se estaba gestando en la fábrica. Comienzan a involucrarse en acciones concretas, incorporando confianza en las luchas colectivas, se acercan a la Lista Celeste y se vuelven militantes del PTS. Cuando ven injusto, y no natural, que sus compañeros de trabajo estén todos “rotos”, dejar la vida en la fábrica por salarios cada vez más devaluados, que sus delegados no hagan nada ante los reclamos y los despidos.

Noviembre 2015

Lear volvió a ser una fábrica más de las que se extienden a los costados de la Panamericana que, con excepción del horario de entrada y salida, parecen enormes galpones inmóviles y vacíos. Desde adentro también parece haber recuperado su ritmo cotidiano.

Después de dejar en la calle a más de 200 familias la fábrica volvió a contratar alrededor de 500 trabajadores, muchos de los cuales solo conocieron el conflicto desde afuera y de lejos. Aprobaron el nuevo convenio del SMATA, el mismo que fue resistido por la CI y que establecía nuevas categorías. Con ellas los nuevos trabajadores dejan la vida en la fábrica por tan solo 8.500 pesos.

Entre los despidos “por goteo” y las suspensiones que avanzan en la industria automotriz, en Lear reinan el cansancio en el cuerpo y el silencio.

–El sindicato actúa como la policía de la patronal no solo contra nosotros, sino contra todos los trabajadores de la planta, si encuentra a dos o tres hablando busca desarticularlo –nos cuenta Damián– y uno está acostumbrado a poder decir, hablar, pensar como quiere. Vos a una persona le cortás eso, la libertad de expresión, y es una humillación muy grande.

Así las experiencias del conflicto parecen estar contenidas entre las paredes de la fábrica.

–Pero es como una olla a presión ¿viste? –continúa– el tema nuestro es como estar ahí para cuando ese proceso emerja, para poder nuevamente ponernos a la cabeza y poder dirigir eso. ●