

CONTEVECH :

“Era una gran empresa cuando entré a trabajar ahí...”

Reportajes Especiales del Correo de los Trabajadores.

(Prensa de los Colectivos de Trabajadores, CC.TT.). RECT N°2-09-2002

*Entrevista a **Gloria Marín Alfaro**, dirigente de la Confederación de Trabajadores Textiles y del Vestuario de Chile, CONTEVECH, Realizada por Eleonora Moreno[*]*

La serie de Reportajes Especiales del Correo de los Trabajadores reproduce y difunde esta entrevista realizada por Eleonora Moreno por considerarla una contribución al debate respecto de los límites del sindicalismo clásico y la necesidad de buscar nuevos caminos para refundar el movimiento de trabajadores.

Gloria Marín Alfaro es dirigente desde 1986 de la Confederación de Trabajadores Textiles y del Vestuario de Chile, CONTEVECH, y hasta hace poco presidenta del recientemente desaparecido sindicato N° 1 de la empresa de confecciones MAISA S.A.

MAISA, propiedad de la familia Abumohor, era una de esas antiguas fábricas creadas durante el modelo desarrollista. El testimonio de Gloria Marín Alfaro nos permite conocer el impacto sobre las y los trabajadores de los cambios sufridos por esa empresa, como muchas otras, en el marco del neoliberalismo impuesto durante la dictadura militar y profundizado después de ella. De allí surge una reflexión sobre el presente y las perspectivas de la organización sindical.

Gloria, ¿cómo era la empresa cuando tú te incorporaste a trabajar en ella, en 1981?

Cuando yo entré a trabajar ahí era una gran empresa con unos 420 o 450 trabajadores, de los cuales unos 370 eran obreros y obreras y el resto empleados.

Había diferentes secciones de producción: ropa interior de hombre, camisería, línea de mujeres, corte, planchado a vapor y normal, tejido de lanas y algodón (llamada "circulares" por el tipo de máquinas), hilandería, bodega. Aparte estaba la gente que daba apoyo técnico, como el taller mecánico de las máquinas y el taller de carpintería y mueblería.

El sistema de producción era el trato: cada operación tenía un precio, el tarifado: ganas lo que te haces en el día. Había un mínimo. Pero si tú te quedabas pegada ganando el mínimo era que no servías. Tú sola tenías que esforzarte y ganar el doble que el mínimo, o si no, no eras competitiva, no eras útil, no servías no más. Te echaban.

¿Cuál era el nivel de participación sindical ?

Todos estaban sindicalizados, menos unas tres o cuatro personas entre los operarios. El sindicato se creó en el 67 o 69. Había una negociación colectiva. Se había garantizado una gratificación, o sea que, al salir de vacaciones en enero, la empresa repartía un 6% de la ganancia de la empresa. Había premios por años cumplidos en la empresa: a partir de los diez años te entregaban primero galvanos, cosas simbólicas, y luego electrodomésticos o cosas así. También se logró aguinaldo de navidad y de septiembre, bono de escolaridad para los hijos de las trabajadoras, prendas de ropa a fines de año, aparte de un paquete que entregaba la empresa y otro el sindicato. Había reajustabilidad en el salario en junio y en diciembre. Generalmente era el IPC más los puntos obtenidos en la negociación. Había un sistema de locomoción: tres recorridos de micro que repartían a la gente por las partes de Santiago sur más pobladas. A las personas que no tomaban las micros de la empresa también les aportaban con algo. Había un policlínico dentro de la empresa atendido por una enfermera, un ginecólogo, una doctora de medicina general y una psicóloga, aparte de un pediatra para los niños de la sala cuna que estaba dentro de la empresa. Esos servicios eran gratuitos para los trabajadores. Había un casino. La empresa pagaba las tres cuartas partes del almuerzo y el resto era de cargo de los trabajadores. Y después con el tiempo, por negociación, junto con entregar dos delantales de uniforme entregaban también un chaleco que le viniera al color del delantal.

¿Cuándo y cómo empezaron a cambiar las cosas ?

A partir del 93 o 95 empezó a haber gran auge de la importación de camisas, ropa interior. Se empezó a traer de Perú. En el 95 ya se empiezan a ver algunos cambios en la producción. Se fueron terminando secciones. El 95 se acabó la sección de ropa interior y mucho antes que eso se había sacado la hilandería, las "circulars", donde se tejía algodón y lanas. Después se sacó la sección de poleras, faldas y conjuntos de hilados: se la "externalizó". La cosa se puso aún más oscura entre el 98 y el 2000.

Es decir que muchos productos que se elaboraban en MAISA se dejaron de fabricar en Chile y fueron importados por la misma empresa...

Si. Pero, además, cuando empezó a terminarse la producción de camisas, aparte de las que se traían de afuera, también se mandaron a hacer a talleres las camisas Arrow. Y ya casi al final, cuando la empresa empieza a meterse en la confección de uniformes para empresas, oficinas o grandes consorcios, gran parte de esa producción empezaron a hacerla en la fábrica pero después eso fue saliendo hacia talleres. Eso fue por ahí por el 98.

¿Los talleres ocupaban gente sin ninguna relación con la empresa ?

Bueno, en parte. La última negociación que tuvimos fue el año 98. Habíamos como 310 afiliados al sindicato de operarios. El año 2000 cuando presentamos la negociación que nos correspondía cada dos años, ya no quedaba casi gente. Entre noviembre del 99 a enero del 2000 toda la gente fue despedida. Se les pagó su indemnización y fueron recontratadas por la misma empresa, pero por razones sociales distintas, creadas por ella misma: Nueva Era, que hace la línea de mujer y American Shirt, que hacía la línea de camisa.

Despidieron a toda la gente, incluyendo a las que tenían fuero maternal.

Hubo sólo dos personas que hicieron valer su derecho como mamás, siendo así que tiene que haber habido unas 10 ó 15 con fuero maternal.

Simplemente la empresa las llamó, llegaron a un acuerdo y renunciaron a su

fueron. A las dos que se quedaron, las despidieron cuando se les terminó el fuero.

¿Todas las trabajadoras despedidas fueron recontratadas bajo esas nuevas condiciones?

No. Hubo gente que no fue recontratada, como una sección que hacía las muestras y arreglos. La empresa habló con ellas, arrendaron una casa al otro lado de Santa Rosa y ellas se instalaron ahí. Hicieron un taller de ex-trabajadoras de la misma empresa. La empresa les aportó con los mecánicos y la instalación eléctrica. En algunos casos también les pasó máquinas. Ellas continuaron haciendo muestras, producción de uniformes, faldas, pantalones, lo mismo que hacían antes, para la misma empresa. Claro que con tarifados mucho más bajos y sin ninguna protección legal.

¿Ese modelo de externalización se repitió con otros grupos de trabajadoras? Antes del taller de que te hablaba, las trabajadoras de la línea del pantalón y faldas se fueron a crear un taller cuando la empresa las echó. Así la empresa tenía dos talleres estables de gente había sido trabajadora suya.

El resto también lo mandaba a hacer a otros talleres externos. Algunos eran chiquillas que en forma individual iban a retirar trabajo. Fueron a hablar a la empresa que por favor les dieran trabajo, porque estaban mal, y se ofrecieron sin condiciones, sin horario, sin nada, que la empresa les diera cualquier lugar disponible en la fábrica y le trabajarían, como taller externo, pero dentro de la fábrica. Ellas son cuatro personas. Están todavía ahí y hacen ropa interior: calzoncillos, pijamas.

Esas han sido las que más han durado, porque ninguno de los dos talleres de ex-trabajadoras sigue en pie. Pensaron que eran todas jefas y empresarias o que ahí no había nadie que mande. Entonces el taller se les vino abajo. Económicamente se las comieron las deudas.

Y la gente recontratada, ¿en qué condiciones trabaja ?

La gente que está contratada por las nuevas razones sociales de la empresa está contratada por un sistema que llaman "módulos". Todos los días se le entrega toda la producción al grupo, sin hacer trato individual, y el salario se reparte por partes iguales. Dependiendo de lo que hagan entre todas, pueden ganar 3500 o 4000 pesos por día. Si falla una compañera, eso le baja el sueldo a todas.

¿Cómo ves tú que esta nueva organización del trabajo repercute en las relaciones entre compañeras de trabajo ?

Mal. Las pone a todas a pelearse entre ellas. Casi no es necesaria siquiera la participación de una supervisora que a tí te esté diciendo apúrese, apúrese, no saque la vuelta. Porque todas las trabajadoras se van a llevar el mismo sueldo. Si una saca la vuelta o si una va más veces al baño, entonces la otra empieza: "¿y por qué tengo que trabajar yo con ella ? o ¿por qué yo me voy a sacar la cresta, cuando ella se va al baño y se demora "ene" conversando, o se fue al policlínico, o llegó tarde ?"

¿Qué otras consecuencias tiene el trabajo por módulos ?

Que ya no se reconoce más la hora extraordinaria ganada por ley. Te explican: que el módulo no va con horas extraordinarias. La pintaron tan bonita cuando dijeron que, por ejemplo, si se les exigían 1000 puños diarios y hacían los 1000 puños hasta las tres de la tarde, ya después se podían ir. Pero si te piden que te quedes a trabajar después de eso, como no es hora

extra, es por "colaboración". Tú "colaboras" ahora con la empresa, voluntariamente... Eres como parte de la producción, de la ganancia y de todo. Pasas a ser como socia, ya no eres trabajadora. El cuento nadie se lo cree pero... es así. Te tienes que quedar. Y no te pagan nada más allá.

¿Cuántas trabajadoras continúan trabajando dentro de la empresa ?

En la quincena de abril de este año despidieron a toda la gente que había quedado como American Shirt en la producción de camisas. Como echaron también al gerente de las camisas, él instaló un taller y probablemente él va a confeccionar camisas. Pero ahora si la importación de China o Viet Nam es mayor, entonces es menor la producción que se haría acá en el país.

La gente de Nueva Era todavía está ahí. Pero con ninguna esperanza que eso se pueda afirmar. Tienen unos tarifados que no son para ganar más allá de 120 o 150 mil pesos al mes. Es injusto, porque a veces salen cosas super complicadas y todo tienen un mismo precio super bajo. Entonces les dijeron que se dieran con una piedra en el pecho. porque eso ya está en vías de extinción. O sea que tal vez quede un grupo reducido y ese haga muestras, cosas puntuales. O tal vez no. Porque tal vez hagan lo mismo con ese taller de las chiquillas que se fueron a ofrecer, y dejen unas pocas que hagan las muestras para los talleres. Entonces la gente está como tratando de quedar bien para que te dejen. No importa cómo te dejen, pero que te quedés.

La producción misma deben ser como 50 personas, más o menos. En bodega hay otras más, deben ser unas 15 personas.

¿Y exportaciones? ¿La empresa intentó conquistar mercados externos ?

Antes que pasara todo esto de la crisis de Argentina se le vendían camisas a Argentina y a México. Pero esos pedidos no se confeccionaban acá. Se traían de las bodegas las camisas hechas afuera y acá se les cambiaba la etiqueta. A veces algo que era muy específico, como lo que pedían los mexicanos, que querían el cuello tanto u otra cosa, entonces ahí sí que se hacían acá. Pero si se podían readecuar y chantarle las etiquetas a lo que traían de afuera, se hacía no más.

Actualmente se está discutiendo en diversas instancias sindicales la factibilidad de defender los derechos de los trabajadores apelando a los "Códigos de Conducta" de las empresas transnacionales. ¿Ustedes exploraron esa posibilidad, como sindicato ?

Lo intentamos todo. Dentro de muchos problemas que tuvimos el 97 y 98, despidieron a la mayoría de las trabajadoras que cumplían su fuero maternal, o sea el tiempo en que el niño está en sala cuna que es al año tres meses. Fueron como 15 personas que se fueron al tiro. Entonces ahí nosotros por contactos que teníamos con sindicalistas de la United en Nueva York, fue que les enviamos una nota a ellos para que hablaran con los dueños de la marca Arrow, que aquí se estaba violando el derecho de las mujeres, porque las despedían por el hecho que terminaba su fuero maternal. Entonces ahí como que se armó un escandalillo, porque la gente de allá mandó a preguntar qué es lo que estaba pasando. Pero dar el hecho a conocer, hacerlo público, eso fue todo lo que se logró, no más. Porque nosotros acá en Santiago fuimos a la Inspección de Trabajo de la zona sur. Vino una señora a hacer la fiscalización y habló antes con el gerente que había en ese tiempo y después, cuando nos llamaron a nosotros como directiva del sindicato, ella ya tenía su propia opinión del tema y poco menos que nos dijo que en todas partes estaba todo malo, y ya que aquí había trabajo había que darse con una piedra en el pecho... Entonces, según ella,

las personas se iban a ir despedidas ahora o después y si les tocó ahora, puchas, qué lata, pero así es la vida...

Con la creación de nuevas razones sociales los trabajadores de MAISA fueron cada vez menos. Tu sindicato se achicó cada vez más, hasta desaparecer. ¿Qué pasó con las y los operarios? ¿Por qué no crearon nuevos sindicatos ?

Es un proceso complicado, porque el sindicalismo se queda sin respuesta ahí. Siempre una está planificada para buscar el bienestar de las personas, está condicionada a que su labor es propiciar mejores salarios, mejores condiciones de trabajo. Entonces una se encuentra con la contradicción que a la gente ya no le importa trabajar como sea, ni por la cantidad de dinero que sea, con tal de mantenerse ahí. Entonces aparece una como sindicalista como saliendo de otra película. Porque te dicen: "nosotras quisimos quedarnos acá y sabíamos que esto iba a ser sin condiciones, pero tenemos trabajo; o sea estamos aquí porque lo necesitamos y porque quisimos quedarnos, no vemos por qué vamos a alegar, sabíamos que íbamos a ganar menos, pero, bueno, tenemos unos pesitos".

¿Qué otras fábricas de confecciones han seguido el patrón de cambios que se ha dado en MAISA ?

DIVERMAN, DIFEMM, esas dos fábricas pertenecían a la familia Solari, que son dueños de Falabella. DIVERMAN hacía la ropa de hombre: abrigos, ternos... Y la otra fábrica hacía ropa de mujer. Eran ropas muy apetecidas, de muy buena marca. Eran empresas muy grandes y más modernas en infraestructura que MAISA. Ellos también echaron a toda la gente. Claro que ellos lo hicieron todo de un paraguazo. Cerraron como marca y lo traen todo de afuera. En Confecciones SAUER también despidieron al grueso de la gente y están trabajando con pequeños talleres, ahí hacen la producción. Es un proceso que se repite. En KALVIN KLEIN echaron a todo el mundo...

En EL AGUILA, donde se fabrica la marca Robert Lewis, todavía hay harta gente trabajando pero la gran mayoría no está en el sindicato. La gente que estaba en el sindicato la han ido despidiendo y contratan a otras personas que vienen de montones de fábricas que han cerrado. Habiendo tanto despido, hay demasiada mano de obra cesante: entonces lo que existía como un buen tarifado ahora se ha deteriorado, por exceso de mano de obra. A la gente que entra al AGUILA, obviamente que lo primero que le dicen es que "nada de sindicato" y se asegura los 130 o 140 mil pesos al mes.

Otra empresa grande que va quedando es MONARCH. Claro que es un holding de varias empresas. Todavía hay hartos trabajadores, todos contratados. Los más antiguos conservan buenos tarifados. Pero hace poco, las dirigentas sindicales de MONARCH se dieron cuenta que también en esa empresa se está sacando parte de la producción a talleres. Lo descubrieron por casualidad. Hay menos trabajo en la fábrica y mandan a hacer pega a casas de ex-trabajadoras...Lo mismo pasa en TEXTIL POLLAK, TEJIDOS GENTRY, TIPY TAW, TEXTIL BARROS, y otras.

El año pasado, junto con la señora Inés García, dirigente del Sindicato n°1 de Monarch y directora de la CONTEVECH, dirigimos una pequeña investigación que hicimos con un grupo de trabajadoras. Entre todas encuestamos obreras de 29 empresas del sector. Nos dimos cuenta que en casi todas partes está pasando lo mismo: despidos, trabajo por módulo, horas extras no reconocidas, subcontratación, persecución al sindicalismo...

¿Y qué piensas tú que se puede hacer para defenderse como trabajadores frente a estos atropellos ?

Quisiera tener la verdad de la papa misma, pero tampoco la tengo. Estoy como cualquiera. Mi carrera como sindicalista quedó ahí, con un punto final. Mi carrera de trabajadora también tuvo un punto final. Entonces, ¿qué hacer ? ¿pensar que se puede insistir, cuando la misma gente muchas veces la embarra con esta cuestión de que "es lo único que tengo y no existe más". Si yo entiendo que la necesidad es grande y que es difícil, qué se puede hacer. Pero tampoco es como para andarse arrastrando todo el tiempo... Es necesario que la gente, aunque tenga gran necesidad de trabajo, no acepte cualquier cosa que les dan. Porque esa es una de las bases para que se haya deteriorado tanto el salario. Y porque es una cuestión de dignidad, de justicia social.

Por otro lado, existe un gran cinismo de parte de gente que dirige el tema de los trabajadores... Se dice "estamos haciendo todos los esfuerzos para lograr lo mejor". Pero todos los grandes esfuerzos que se hacen tienen un tope en el momento de herir la sensibilidad de alguien, ya sea de empresarios, gobierno, partidos políticos: hasta ahí no más se llega. Después se dice "esto es lo máximo que se pudo conseguir, o sea no se puede apretar más ni pedir más porque el mercado está complicado, la situación es inestable..."

Se habla de fortalecer el sindicalismo, pero yo no veo cómo sin integrar a otras partes de la sociedad, como por ejemplo a los trabajadores y trabajadoras del sector informal.

Para mí, la cosa pasa por cómo reencantar o reorientar el sentido del sindicalismo. O adecuarlo a lo que existe ahora, buscando nuevos enfoques... El sindicalismo avanzó en épocas difíciles, como era el tiempo de las salitreras, que se trabajaba en condiciones miserables... Si una lo analiza, puede que exista ahora televisión a color, TV cable, un montón de cosas modernas, pero la gente está volviendo a trabajar en las mismas condiciones de tantos años atrás. El salario es poco y las horas de trabajo son demasiadas; ya nadie trabaja las 8 horas. Hay exceso de gente sin trabajo y los puestos son pocos. Las empresas en sí casi no existen o quedan muy pocas que se dediquen a la producción. Por lo tanto el sindicalismo tiene que cambiar, crear otras formas de organización.

Nota: si desea suscribirse a la serie de Reportajes Especiales del Correo de los Trabajadores, envíenos su dirección a colectivosdetrabajadores@cctt.cl o solicítela al fono (56 2) 689 6048. Santiago de Chile, RECT N°2-SEP-02.



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios "Miguel Enríquez", CEME: <http://www.archivo-chile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.) Envía a: archivochileceme@yahoo.com

NOTA: El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con fines de información y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducción destinada a otros fines deberá obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores.

© CEME web productions 2005

