

VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, 2010.

La hegemonía empresaria y sus límites.

Meyer, Laura.

Cita:

Meyer, Laura (2010). *La hegemonía empresaria y sus límites. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-027/199>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La hegemonía empresaria y sus límites

Laura Meyer. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe

laurameyer100@yahoo.com.ar

A partir de los avances de una investigación iniciada hace un tiempo, sobre la reestructuración productiva de la empresa Tenaris del grupo Tenchint, en su planta de tubos sin costura de Siderca-Campana, comenzamos a describir una de las formas de dominación *hegemónicas* de la empresa, logrando un *involucramiento* de los trabajadores con los problemas y necesidades de la competencia capitalista, lo cual influye en la construcción de la identidad del colectivo obrero. Esto constituye un instrumento material, político e ideológico con el que cuenta el empresariado para aumentar la explotación del trabajo, que se interpone en las necesidades e intereses de la clase obrera.

Sin embargo, ante situaciones conflictivas, dicha *hegemonía* se ven resquebrajada, centralmente cuando aparecen aquellos problemas propios de la vida de los trabajadores.

En cuanto a su organización gremial, la fábrica mantiene una estructura sindical tradicional, mas propia de la clásica organización de la estructura de producción *fordista*, aunque sostenida de manera particular, debido a que le es funcional a dicha dominación, no permitiendo nada que impida el beneficio empresario.

Por lo tanto, no es ésta organización la que utiliza dichos resquebrajamientos, en términos de resistencia y organización colectiva de los trabajadores.

Con el crecimiento de la economía, luego de la crisis económica y política de fines del 2001, vemos una nueva situación en el mercado de trabajo, con la incorporación de una nueva generación de trabajadores, jóvenes en su mayoría, con mayor educación formal y menor conciencia política que los más grandes, pero a su vez sin el peso del temor a la desocupación y sin la costumbre de delegar en los representantes sindicales los problemas, como es característico de la experiencia de los trabajadores con mas antigüedad en la fábrica.

En este trabajo buscamos indagar en cuál de estas dos generaciones de trabajadores con trayectorias tan diversas, o de que manera diferente se agrieta la *hegemonía empresaria*.

***Hegemonía* empresaria en Siderca. La productividad como “problema de todos”**

Dicha empresa, instala en el año 1954 en la localidad de Campana, la primera fábrica de tubos de acero sin costura de América del Sur. En lo últimos años, es éste uno de los casos emblemáticos en donde con la ayuda de la tecnología, los empresarios pueden conseguir un gran

aumento en la productividad del trabajo con el consenso de la mayor parte de los trabajadores de la fábrica.

Como venimos desarrollando en los comienzos de una extensa investigación en dicha fábrica, vemos que esto se explica centralmente por dos procesos que considero se constituyen y sostienen mutuamente:

Un aumento continuo de la productividad absorbiendo constantemente las potencialidades de la fuerza de trabajo con diferentes métodos de organizar la producción; y la combinación entre esta organización del trabajo y una política empresarial continua al interior de la fábrica, que junto con las expectativas de ascenso social de los trabajadores, (potenciada enormemente por la hegemonía social que tiene la empresa en el conjunto de la sociedad de Campana), va generando un *involucramiento* de los trabajadores con los problemas y necesidades de la empresa. Una cultura o ideología que va influyendo en la constitución de la identidad del colectivo obrero, que se ve cruzada por los problemas e intereses de la empresa.

Los trabajadores que integran los *grupos de mejora continua*, además de su trabajo habitual, incorporan tareas de organización, planificación, control y mejoramiento de la producción, de esta manera la empresa logra beneficiarse de la potenciación del trabajo en equipo y a su vez, obtiene un trabajador que realiza varias tareas simultáneamente, con la inigualable intensificación del trabajo que impone la posibilidad de implementar la *polivalencia*.

Al introducirse esta “participación”, los trabajadores sienten que son mas autónomo y se sienten responsables del resultado de su trabajo, lo cual los lleva a involucrarse con los problemas de la producción.

Por tanto, esta “participación” (además de permitir que en su gran mayoría los trabajadores se auto-exijan y auto-controlen a si mismos y entre ellos) va generando un compromiso por parte de los trabajadores que participan en la detección de los problemas y sus soluciones. Son ellos mismos quienes se encargan de ver como tener menos desechos y reducir tiempos muertos, para achicar el *tiempo del ciclo*.¹, por lo cual los trabajadores se hacen responsables de los problemas, necesidades e intereses de la empresa, lo cual a su vez actúa limitando su acción colectiva como clase. Esto es lo que, a partir de las respuestas que obtuvimos², llamamos un

¹ Muchas de las tareas que le son incorporadas al obrero, tienen que ver con el control, organización y mejoramiento de proceso de producción, lo cual implican el desarrollando de nuevas habilidades que, al ser la patronal quien dirige el proceso productivo, estas cualidades también son apropiadas por el capitalista y puestas a jugar para aumentar su competitividad.

Este proceso genera a su vez, un mecanismo perverso por el cual, el aumento del gasto de energía *manual* e *intelectual* que tiene que poner el trabajador, se le aparece ante él, como una política democrática de la empresa que introduce la participación de los trabajadores en las decisiones de la producción, lo cual implica que éste deba reflexionar ante los problemas y necesidades de la empresa.

²Es resultado de un trabajo de investigación en la industria siderúrgica, concretamente en la planta Siderca de la ciudad de Campana, estructuras que estudiamos desde el Programa de Investigación: “Los trabajadores en la argentina actual”. Donde comenzamos en el año 2006 con una muestra aleatoria que abarcó el 8% del total de los

proceso por el cual se va generando un *Involucramiento* con los problemas y necesidades de la competencia capitalista.

De esta manera, los trabajadores no sólo deben permitir la competencia capitalista, sino que además, la empresa logra que se involucren en ella como si esta fuese una necesidad de todos

Cambiaron la forma de los controles, como hacer para bajar los tiempos, reuniones con los jefes, se discute como trabajar como se hace mas rápido la producción.

Casi el 60% de los trabajadores plantean que sus tareas se vieron modificadas por cambios en la organización del trabajo³, al preguntar en qué consisten estos cambios, corroboramos que muchas de las actividades que se incorporan, además de los nuevos controles de calidad, son tareas que tiene que ver con la organización y “planificación” del trabajo, el mejoramiento del proceso productivo en cuanto a los controles de calidad del producto y en cuanto a la búsqueda de eliminación de *tiempos muertos*, espacios superfluos, y tareas de seguridad e higiene.

Cuando les preguntamos acerca de la *incorporación de nuevas tareas*, varios de los trabajadores contestaron que trabajan en forma más autónoma organizando ellos las labores.

Antes tenía dos supervisores, ahora llego y me mandan un mail con mi trabajo, somos autónomos, al fin del día tengo que cumplir mi parte.

Por la planificación que hay que hacer. Se realizan tareas que efectuaban mandos medios.

La baja de personal me hizo más autónomo. Multiplicidad de tareas.

Ahora trabajas más con la computadora, antes el supervisor programaba las tareas ahora lo hacemos todo nosotros.

Los mandos medios se achicaron y la responsabilidad es del operario.

Se sacó el supervisor y tienen que tomase masr decisiones y son grupos autónomos.

Hubo cambios en la forma de encargar el trabajo, no hay rutina, varió el horario.

Tenemos más responsabilidad, las decisiones las toma uno.

Se facilita el trabajo, todos opinan.

Tengo que hacer trabajo de gestión, tenemos que supervisar nosotros.

Encontrábamos que, la incorporación de estas tareas de organización, control y mejoramiento del proceso productivo, es recibida por los trabajadores como una política de mayor

trabajadores empleados en ese momento. Nos basamos centralmente en las respuestas que nos brindaron los trabajadores a la Encuesta Obrera, que consta de 113 preguntas con la cuál indagamos acerca de las siguientes dimensiones: aspectos sociodemográficos, organización de trabajo, participación sindical y política, relaciones sociales al interior y fuera del lugar de trabajo, la relación con sus pares como con sus empleadores y lo que hemos llamado, “visión del mundo” (sus ideas a cerca del presente y del pasado político y social de nuestro país y sobre la realidad de la clase obrera).

³De esta forma además, la empresa logra eliminar algunos mandos medios recargando de estas tarea al operario.

participación y autonomía en el trabajo, la mayoría de ellos considera que trabaja en forma mas autónoma, porque se controlan ellos, se sienten responsables y consideran que por ello no les están encima presionándolos, dicen “*trabajas tranquilo, nadie esta con el látigo*”.

Con lo cual, como señalé al comienzo, las respuestas de los trabajadores muestran que la realización de estas tareas va generando un *involucramiento* propio en los problemas de la producción. Esto bajo el mando del capital, significa que deben involucrarse en los problemas y desafíos de la ganancia capitalista.

Una expresión de este *involucramiento* puede ser el hecho de que la mayoría manifieste que los ritmos de trabajo son *adecuados*, en parte, porque consideran en general que ellos manejan los ritmos, aunque por otro lado muchos manifiestan que éstos dependen del aumento de la producción y de la calidad por la demanda.

En este sentido, el 75,3% considera que es necesario incorporar más personal, sin embargo más de la mitad (el 52,5%) plantea que los ritmos de trabajo a los que esta sometido son adecuados, no los considera excesivo.

Pero ésta es dirigida por los dueños de la producción, por tanto las preocupaciones y necesidades de la empresa por ser competitiva, tienden a ser trasladadas a los trabajadores para que estas sean tomadas como un “problema de todos”.

Disfrazando que esta dirección sigue estando en manos del dueño de los medios de producción por tanto el trabajo, no puede dejar nunca de ser alienado.

Claramente, el hecho de tomar cotidianamente algunas decisiones en el proceso de trabajo y tener una mayor responsabilidad en relación al producto que generan, hace por momentos un trabajo en un sentido menos simple, repetitivo y mecánico, donde el trabajador pone en juego parte de su saber, lo cual genera un *grado de mayor satisfacción*. El trabajador siente que es responsable en parte de lo que realiza. Pero esta actividad del obrero, subordinada por una y mil vías bajo la dirección del capital, no tiende de ninguna manera a la *desalienación*, ni a superar la división del trabajo manual e intelectual como suelen sugerir algunas teorías acerca del la introducción de medidas *toyotistas* en el proceso productivo.

El mando del capital esta a cargo de sus dueños, no de los trabajadores, por lo tanto sigue siendo *despótico*. Esta orientado por la competencia capitalista, por la necesidad de aumentar la productividad del trabajo, por tanto este no utiliza las ventajas de la *cooperación*, de los obreros trabajando en equipo para que estos trabajen menos horas y tengan mas tiempo de descanso y de disfrute, él y su familia, e incorporar nuevos trabajadores donde cada uno desarrolle sus profesiones y oficios creativa y libremente, lo que serían realmente perseguir sus intereses de autorrealización y no los de la competencia capitalista.

Los problemas y necesidades de los trabajadores, resquebrajan la *hegemonía* empresaria

Pero esa hegemonía con que cuenta Siderca, se ve resquebrajada cuando aparecen problemas cotidianos, propios del trabajo y la vida de los trabajadores.

Cuando aparecen las necesidades propias, como sucede en los lugares donde están muy expuestos a accidentes graves incluso a perder la vida como pasó en mayo de este año, se hace visible que por mas que los trabajadores pongan en juego sus opiniones y participen, el *mando* está bajo la *dirección despótica del capital*, que siempre, busca y buscará como primera instancia maximizar sus ganancias, y siempre estará en segundo lugar el riesgo que puedan correr los trabajadores, incluso a costa de la vida de ellos.

Pero bajo éstas situaciones podemos ver como para muchos, no puede sostenerse aquella vieja y actuante ideología, aquí difundida idea, de que *si le va bien a la empresa nos va bien a todos*

Accidente?

Veinticuatro años, 7 días en acería

Al respecto, en las entrevistas realizadas actualmente, nos decían de diferentes maneras, que la *Seguridad, es una foto hacia fuera*, la empresa tiene una constante campaña respecto a Seguridad e Higiene, todo prolijo y en su lugar y luego veremos como hace para que los accidentes no modifiquen la curva de accidentes *sin baja*, que se supone son incidentes menores por lo que el operario sigue en su puesto de trabajo.

Por ejemplo en la revista que reparte a su personal del mes de septiembre, dice 30 días, 360 personas, cero accidentes. Pero la muerte es inocultable!

Rodrigo Lopez Amarillo, se venía negando a pasar de sector porque donde trabajaba le permitía seguir estudiando, estaba por casarse y hacía una semana que finalmente había empezado a trabajar en Acería; antes del accidente que le costó la vida, el 10 de mayo de 2010 fallece cuando una de las cucharas con 50 toneladas de acero liquido, retrocede y lo aplasta.

Eso tiene que ver con que al compañero se lo dejó solo, no estaba preparado para estar en ese lugar solo! no podía entrar ambulancia. La duda que me va a quedar toda la vida, es si estábamos en algún lugar con salidas de emergencia y para poder sacarlo, si no lo salvábamos.
(Nicolas⁴, 29 años, 5 años que trabaja en al fábrica)

Ante estos problemas, depende de cada uno, todos actuamos diferente, hay personas que buscan respuesta si ven problema, otros, desde el que piensa que ya lo deben saber y no hace nada, hasta el que le dice por arriba a alguno, hasta el que va y habla con el delegado y el paso máximo es el que dice, no se trabaja, se para golpéa donde sea, hay una gama de reacciones.

⁴ Todos los nombres han sido modificados

Ahí están las diferencias que hay también entre nosotros, no todos van a trabajar de la misma manera, hay quien va y cumple y nada más, no ve o no quiere ver si lo perjudican o no, solo piensa en entrar a trabajar y nada más y hay gente que se preocupa por el tema del bienestar diario, entre nosotros en general hablamos

Si ocurre un accidente, hablamos si le pasó por falla en máquina o por apurarse y tratar de realizar una operación si o si a como de lugar. Algunos se apuran porque se dejan influir por los jefes, otros porque ya es su forma, le gusta cumplir, no se si llamarla correcta o disciplinada, pero le gusta cumplir, pero no todos actúan igual

(Lucas, 24 años, 6 de fábrica)

Mandan a trabajar gente inexperta a lugares difíciles, de acá se había ido gente vieja y es difícil ahí, hay mucho riesgo, la falta de conocimiento lo llevó, y eso pasa en todos los sectores, se le da un cursito así nomás, y a cumplir y te dan a cumplir los ritmos como si fuera el primer día.

(Fernando, 47 años, 27 de fábrica)

Siempre hay reclamos pero quedan ahí, pero se van dando a gusto y medida que la empresa quiere, va tapando los agujeros que más los perjudicarían, tema seguridad ahora hay un movimiento por ello de seguridad, pero por la parte humana sino un porcentaje muy grande de todo es porque a la empresa así tiene una imagen mejor frente a sus clientes frente a los clientes y eso, eso es más que la persona en sí

Servicio médico, solo te manda a casa si tenés más de 38 fiebre, yo he estado muy mal, que no podía trabajar y muchas veces yo me voy igual porque se que me van a decir que vaya devuelta a trabajar...pero eso también por las avivadas. A mi me pasó me pincharon con algo muy fuerte para que me baje la fiebre

(Mario, 26 años, 6 en al fábrica)

Producción, Despidos y suspensiones

Producto de las consecuencias de la crisis económica internacional, en el 2009 baja la producción promedio y comienzan las suspensiones.

El Sindicato decía que la empresa pagaría el 90%, pero consultando a los trabajadores vemos que esto era en relación al básico, no al total del sueldo conformado.

Hubo 500 retiros voluntarios, (muchas gente joven que se fue por deudas y luego de 6 meses de suspensiones, no les alcanzaba y prefirieron levantar la hipoteca de la casa con la plata que les ofrecían) y se fue otro sector que estaba para jubilarse. Entonces, 500 retiros, 380 eventuales que no renovaron y unos 400 contratistas que redujeron porque al parar la producción, se para el mantenimiento, limpieza, montaje, logística

Algunos jóvenes, ya volvieron, la fábrica los recontrata como eventuales, respetándole la antigüedad para las vacaciones, pero no para el sueldo y la indemnización.

Somos socios en las pérdidas con suspensiones y despidos, pero no en las ganancias

Además bajaron los sectores a 6x1, y cuando trabajamos mañana y tarde, cobramos todo simple, no tenemos las horas nocturnas, extras, por lo cual el salario baja mucho.

La mayoría tiene que hacer horas extras, el doble de horas, durante 20 días para llegar

Cuando hay crisis y baja la producción empiezan a hacer acuerdos con nosotras para que nosotros paguemos la crisis con ellos, lo que pasó el año pasado que suspendían a la gente porque bajaba la producción, bajan las turnísticas, tres turnos, dos, y la gente empieza a cobrar menos, porque la gente del 4 turno, 6-2 es la que mas gana, trabaja durante 1 mes y medio sábado y domingo, porque se paga doble, 6x1 tres turnos cobras menos 2 menos y ni hablar si te meten las suspensiones, entonces la crisis la estas pagando vos

Y cuando es al revés cuando hay mas producción y mas pedidos, ahí nada, en las ganancias no participas

En mayo de 2009 hicimos 32 mil toneladas, cobramos 500 pesos de premio de producción y hoy hacen alrededor de 68 mil y cobran 580 de premio.

Cuando la producción aumenta repercute en nosotros, hay que bajar los tiempos de ciclo y empiezan a pedirte mas producción, te das cuenta solo cuando hay mas producción, pero no hay ningún beneficio para nosotros

Si vos tenés el tiempo de ciclo que me da para hacer lo que ingeniería me pide, y te dicen que le hagas 2 o 3 mas y vos no se las hacés, empiezan las presiones- que este no me lo hace- o buscan que haga el mas sumiso (44 años, 26 años en la fábrica)

Mas producción para nosotros económicamente casi en nada, es incomparable en proporción la empresa un 40% mas y nos un 5 y ni lo veo como aumentan las cosas, los comercios cuando en Siderca aumentan un 5 ellos aumentan. Muchas veces el aumento te termina perjudicando así

No todos actúan igual, si necesitan mas producción, muchos tratan de cumplir a como sea, otros renegado que no lo va a hacer y está como por ejemplo yo que siempre trato de estar atento y si puedo bien, y si no puedo, no pude y que venga quien quiera

No todos responden igual ante un apriete de la jefatura, algunos una vez responde con mas trabajo y sabemos que esa persona actúa así, por mas que le digamos que no se apure. Hay gente grande que no entiendo, que trabaje así, ya aportó toda su vida adentro y se deja , yo no lo entiendo, pero...Eso al que no quiere hacer mayor esfuerzo, lo perjudica, porque para la

empresa somos un número si uno logró x cantidad en x tiempo, vos tenés las mismas herramientas y condiciones de trabajo, tenés que poder.

(25 años, 5 años en la fábrica)

Autonomía o expropiación del saber obrero

Otro elemento, que cuentan algunos trabajadores, donde vemos como choca con la idea de mas participación y mayor autonomía en el trabajo que veíamos al comienzo, lo vemos en explicaciones de algunos trabajadores que en relación a la utilidad de los *Grupos de mejora continua* y aquellos que sufren mayor control y hasta *abusos de poder de los mandos medios*.

Respecto a lo que los trabajadores aportan de su saber en los **grupos de mejoras continuas**, como veíamos, muchos encuentran la importancia de su participación en ellos, pero hoy también vemos en trabajadores que han realizado esta tareas durante años, las opiniones acerca de donde va ese conocimiento.

Los grupos de mejora continua, comienzan con la “espinas de pescado”, es como un torbellino de ideas, todos van diciendo las idea que todos van tirando para mejorar los problemas, suponete, mucho material de descarte de tal cosa, cada uno va diciendo donde puede estar el problema, puede ser los insumos, el agua refrigerante, una operación etc, entonces van quedando las mejores ideas, encuentran el problema y resulta en algo beneficioso para la empresa. La fábrica empieza a producir mas y mejor y la s personas son colaboradores, nadie obtiene mas beneficio por ello.

Cobran un extra por este trabajo?

No, pero no vi a nadie que se negara a hacerlo.

Yo estuve hace 9 años, pero me retiré. A veces puede que sirva para nosotros, por ejemplo, se cambia el uso de determinado producto que le complicaba la vida al operario, y por ahí saca un beneficio, se cambia el maquinado o hacer el material de diferente manera y puede ser beneficioso, pero es en algunos casos. Pero por lo general a los que llegan es a tratar de hacer mas producción, generar menos descarte, ese es el fin de una mejora continua. Hay un lider, no todo lo propuesto es tenido en cuenta.

Antes era mas colaboración, que vos lo podías hacer en tu horario de trabajo y si venía alguien de afuera se le pagaba extras, pero ahora es como que los están obligando, si la reunión es tal día y no puedo ir, comienzan a tildarte de rebelde, empiezan a consultar vía mail, ahora lo toman como una responsabilidad. No es en el horario de trabajo porque son 10 personas que están sacadas de diferentes turnos, puede que te toque en un franco tuyo

(Francisco, FACU, 47 años, 26 en la fábrica)

En las mejoras continuas, son bien identificados los que van, si hay uno que es contestatario y dice, lo que hay que hacer para cada trabajo, les molesta, entonces tratan de buscar personas que sean sumisas, y llevarlas realmente a lo que yo creo que quieren que sea una mejora continua

Que quieren? Y por ahí, hay una mejora continua que se hizo que uno tome una determinación en un proceso que perjudica al que se está yendo al del turno anterior. Nosotros tenemos una determinada producción para hacer en un turno y cuando termino tengo que dejar todo bien el balance hecho, las que hice y las que me quedaron. Cuando ese balance no cierra para el que viene, entonces al tener que informar, indefectiblemente estoy perjudicando al compañero que se fue. Bueno eso salió de una mejora continua. Como esa hay un montón.

No van a querer alguien que les dije que ese es el trabajo de un mando medio

Haciendo uso de la doble expropiación del capital.

Además de la expropiación histórica de sus medios producción y por ende de sus medios de vida, históricamente, desde que el capitalista puso a trabajar simultáneamente una gran cantidad de obreros, al mismo tiempo y en el mismo espacio, para la producción del mismo tipo de mercancías y bajo el mando del mismo capitalista, este se apropia constantemente, bajo diferentes métodos, de las cualidades del trabajo colectivo además de las habilidades de cada trabajador individual. Cualidades del *trabajo* que bajo la producción capitalista, aparecen como cualidades inherentes al capital.

Como el dueño es el capitalista, y su objetivo no es dirigir el proceso social cooperativo sino explotar la fuerza de trabajo para valorizar su capital, estas cualidades se desarrollan en función de las necesidades de la acumulación capitalista, por lo tanto son organizadas en forma despótica por la dirección capitalista.

Desde que el trabajador es separado de sus medios de producción (incluso antes que la forma capitalista) sus tareas se han ido degradando y transfiriendo ese saber, ese conocimiento, esas habilidades, a la maquina, desde la herramienta mas específica hasta la informatización actual, produciéndose progresivamente una desvalorización de la fuerza de trabajo. Situación que se acentúa en la época *fordista*, porque el trabajador realiza tareas que necesitan menos aprendizaje, trabajos cada vez mas simples y mecánicos que podían ser realizados por cualquier trabajador y donde además se exige siempre mayor rapidez en el movimiento constante, prototipo de la línea de montaje *fordista* y el cronómetro *taylorista*. Obreros parcializados y avocados solo a una parte del producto, desespecializándose del conjunto del producto, y por supuesto cada vez viendo menos su realización en él.

Así, el obrero va dejando su conocimiento en el proceso histórico. La ciencia y la técnica se separan del trabajo manual del obrero, no aparecen como la organización de estas habilidades

ese saber propio de la fuerza de trabajo, que se va transfiriendo a la máquina y al trabajo manual.

En relación a lo que estamos viendo, no solo le son expropiadas las cualidades de su trabajo, sino que estas aparecen como algo propio de la máquina, que además se le impone y lo domina. Sus propias habilidades se le enfrentan como una cualidad de la inventiva capitalista y no del trabajo⁵.

El proceso de producción capitalista actual mantiene esta doble expropiación, y además como vimos entre este grupo de trabajadores de **Siderca, en donde también se le incorpora al obrero tareas de organización y mejoramiento del proceso productivo, su inteligencia para resolver los problemas, (nuevamente algo que le es propio), le aparece al trabajador como habilidades que le brinda la empresa, a partir de una supuesta política de mayor “democracia” en las decisiones, cuando en verdad, de lo que se trata, es de el desarrollo de mejores condiciones para una explotación mas intensiva y “refinada”.**

Este mecanismo le permite además al capitalista crear una ideología empresaria que ayuda a ocultar los intereses contrapuestos, generando la idea de que el aumento de la productividad y la competencia, son metas y objetivos de todos.

Con lo cual puede generar una ideología de pertenencia a la empresa, de identificación con sus valores y necesidades creando esta idea de “intereses” comunes, cruzando así, los elementos de identidad de clase entre los trabajadores, cuestión que analizaremos en otra oportunidad.

Entonces, esta identificación con las necesidades de la competencia capitalista, es un mecanismo perverso porque aparece como una política democrática de mayor autonomía, algo que no sólo significa para el trabajador defender necesidades que no le son propias, sino que esas mismas necesidades son las que lo subordinan día a día, limitando su realización y su disfrute, dentro y fuera de su trabajo.

Pero cuando afloran las situaciones donde son estas necesidades las que primen, comienza a hacerse visible este mecanismo material e ideológico.

Tecnología para el mejor *abuso de poder*

⁵ Si las potencias intelectuales amplían su escala en un lado, ello ocurre porque otros muchos lados se desvanecen. Lo que pierden los obreros parciales se concentra, enfrentado a ellos, en el capital. Es un producto de la división manufacturera del trabajo el que las potencias intelectuales del proceso material de la producción se les contrapongan como propiedad ajena y poder que los domina. Este proceso de escisión comienza con la cooperación simple, en la que el capitalista, frente a los obreros individuales, representa la unidad y la voluntad del cuerpo social del trabajo. Se desarrolla en la manufactura, la cual mutila al trabajador haciendo de él un obrero parcial. Se consume en la gran industria que separa del trabajo a la ciencia, como potencia productiva autónoma y la compele a servir al capital.

Otra de las ideas hegemónicas que se cuestionan cuando hay dificultades es aquella acerca de la cual, al no tener un captas al lado, *hay menos control*, (como describimos al comienzo, de los resultados de la encuesta).

Los controles son mayores e incluso como veremos, en algunos casos los viven como *abuso de poder y dominación*, a través de la utilización de la tecnología para controlarlos.

Los *mandos medios* inicialmente, “programaban” las máquinas con sistema control numérico, pero esto ahora lo realiza el operario, así es que todos los mandos medios, se dedican a controlar a los trabajadores.

Sos mas independiente en manejar el proceso, las cosas que cambiaron, cuando yo entré solo hacía calidad, hoy por hoy el mismo que controla opera el torno, había otra persona que hacía la parte administrativa, una persona que, yo hacía en una planilla el parte diario y otro que en una oficina cargaba toda la producción, y hoy eso lo hace la misma persona. Opero la máquina, controlo, hago mi propio informe, y luego viene la otra persona que tiene que ver que cierre bien el parte diario. Lo que yo entré 60 productos tiene que entrar bien en el sistema sino el sistema no me deja cerrar el proceso. (25 años de fábrica)

Cada ves es menos libre el trabajo porque se van incluyendo en las forma de trabajo, de a poco cada acción, de acuerdo a cada situación específica, y puntual, cada vez se agrega en las formas de trabajo la acción de acuerdo a una situación puntual, como resolverla, se plasman mas cosas en el sistema. Antes había muchas operaciones libradas al operador, ahora cada ves menos. (8 años en la fábrica)

La incorporación de elementos *toyotistas* en la producción va acompañada de ritmos y controles infernales en los puesto de trabajo, así es que esa supuesta “autonomía”, muchas veces significa controlarse entre ellos, y auto-exigirse, y caer en la horrible tareas de exigirle al compañero que le cueste mas supuestamente para que no *perjudique a todos*.

Generan un autocontrol, sumándoles tareas, responsabilidades y mayores exigencias con total naturalidad como si estuvieran trabajando para el beneficio de todos ellos.

Sin embargo este elemento ideológico, de búsqueda de consenso por parte de la *dirección despótica del capital*, no implica para nada que este *despotismo* desaparezca. Los controles sobre cada uno de los operarios con la ayuda de la tecnología, son constantes y cada vez más estrictos. La supervisión es perfeccionada de manera tal, que los dueños y gerentes desde sus casas pueden monitorear el rendimiento de cada trabajador, (aquellos sectores que involucra todo el proceso de elaboración de los tubos) mediante un sistema computarizado que deja una marca, *un sello*, como la firma del operario que lo hizo, por lo tanto si llega a haber un problema

o se detecta cualquier tipo de falla en los controles de calidad, o posteriormente, pueden localizar exactamente qué trabajador cometió el error.

Los mandos medios ahora están para controlarte, antes la parte administrativa la hacía él, ahora no, de hecho no tiene que tener capacidad, la única capacidad que tiene que tener es ser vigilante, que no estoy en el lugar o con la camisa afuera, o con las mangas arremangadas, Hay mucho control, por algo están poniendo mas cámaras, ellos dicen que las cámaras son para mirar los procesos, pero mentira

Hay muchos problemas respecto de la comunicación con la gente, hay exceso de mando, un abuso de poder por parte de los mandos medios

No estoy controlado por un tipo, aunque también, pero estoy controlado por un sistema que es mas perverso que el tipo. No podés hacer nada.

El otro día me olvide de hacer un psp, que son las condiciones que yo encuentro, control de aceite, instrumental... fui a un lugar donde se hacía electrónico, entonces me olvidé de hacerlo, al otro día me llega un mail de un jefe diciendo que me había olvidado de hacer el psp, el mismo sistema le manda un mail al jefe que yo no había hecho el psp. Le avisa a todos los jefes del turno y a los jefes de programación

Así que es peor si sumas, la parte electrónica, mas las cámaras y todo, es peor que el tipo este parado al lado tuyo, porque con una persona con el tiempo puedo familiarizarme.

También cuentan que hay presiones oculta que logra imponer la empresa, abusos que suelen pesar mucho en los mas jóvenes, *se aprovechan del contrato, de esos tres meses que tenés hay un abuso terrible, porque viene el tipo y te dice que te tenés que quedar, y si le dice que no hace horas extras le dicen que, ojo que estas contratado, el doble mensaje ese constantemente..*

Pasa también con los préstamos, las cosas que le piden a la gente, los que piden para la casa, la jefatura de tu sector los tiene agarrados, el pone en la planilla si vos sos, regular, bueno o muy bueno y en base a eso te dan un préstamo. Lo que esta pasando, que es abuso de poder, que el jefe ante el pedido de préstamo le dice que esta flojo en la producción, todos esos mensajes, y esas cosas hay que denunciar esas extorsiones.

Con los cambios de turno o de letra, les pasó a unos compañeros que tenían un conjunto de música y pidieron el mismo turno y el jefe les dijo que no, -"salvo que hablés con fulanito que esta en el conjunto con vos de que me levante la producción porque esta flojo- mirá vos, mafiosos son! Es perverso, presionar así de ese modo, es una cosa de locos!

Esas cosas al menos que se sepan, aunque no quieran hacer quilombo, pero que los delegados sepan (estos tiene como diez años de fábrica, pero no quieren decir nada)

(Francisco, 47 años 28 años de fábrica)

Hay problemas en las relaciones que uno tiene con la jefatura, de cómo influye la relación entre nosotros en la tarea y ellos no lo entienden, cada operario sabe como hacerlo y la jefatura lo quiere imponer de determinada manera

(5 años fábrica)

El Sindicato impide que la reacción individual se transforme en fuerza colectiva

Los trabajadores de Siderca no escapan a las transformaciones por las que ha pasado la clase obrera Argentina en las últimas décadas, en este caso, en lo que hace a su organización gremial. Siendo históricamente, uno de los movimientos sindicales mas fuertes y organizados de América Latina, fue profundizando una tendencia internacional, de estatización de las organizaciones y burocratización de sus direcciones, pasando a responder primero a los poderes de turno y en ese marco a los trabajadores, convirtiéndose cada vez mas en instrumentos con los que cuenta el Estado para impedir que la lucha de la clase obrera por sus condiciones de trabajo cuestionen las ganancias capitalistas. A cambio de ello los diferentes poderes otorgan concesiones, como ser el manejo de las cajas de las obras sociales, entre otros espacios de dinero y poder.

Estos privilegios llevaron cada vez mas a la separación de las cúpulas sindicales de las condiciones del movimiento obrero, pasando a ser una casta con intereses propios, siendo algunos casi sindicatos empresarios. Para lo cual fueron ahogando cada vez mas la democracia sindical en las organizaciones obreras, situación no poco conflictiva en nuestro país, persiguiendo a las oposiciones, llegando a las atrocidades mas grandes como tener dirigentes sindicales capaces de entregar trabajadores durante el genocidio militar.

Durante las décadas que siguieron a este genocidio, estas direcciones van a dejar pasar todas las políticas flexibilizadoras del neoliberalismo, la abrupta caída del salario y condiciones de trabajo y a sostener cada vez mas la fragmentación y heterogeneización de la clase obrera, entre registrados, en negro, efectivos contratados, inmigrantes etc

*Fue después de la crisis de los setenta y, sobre todo en las últimas dos décadas que el mercado de trabajo ha sufrido un proceso de heterogeneización y fragmentación, escoltado por situaciones de extrema precariedad de los empleos. Las consecuencias de dicho proceso empezaron a jaquear a las organizaciones sindicales (...)*⁶

Toda esta situación fue llevando a la pérdida de representación sindical que se viene analizando la última década, en especial luego de la crisis de 2001. Como es tradición en la *historicidad* de este movimiento obrero, es en el lugar de trabajo, de donde han surgido embrionarias nuevas direcciones de los conflictos, proceso que comenzó a denominarse como *Sindicalismo de base*,

⁶ Paula Abal Medina, Cora Cecilia Arias, Osvaldo Battistini y otros. Senderos bifurcados, Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral. Ed Prometeo. BsAs 2009

por el cuestionamiento a las direcciones burocráticas y el modelo sindical tradicional y el respeto por la votación en asamblea de los pasos a seguir en los conflictos.

No es el caso de Siderca, aquí, a la empresa les convendría conseguir el Sindicato por empresa, pero no lo han podido imponer, sin embargo, la Unión Obrera Metalúrgica, mantiene la organización, mas bien como estructura del modelo *fordista* de producción, actúa como mediador, pero se sostiene ya que le es funcional, impidiendo que el descontento obrero ante los problemas, se transforme en un conflicto que perjudique las ganancias.

Por ello en el caso que nos interesa en esta oportunidad, vemos cómo el Sindicato incluso ante problemas graves impide que la bronca de los trabajadores y los cuestionamientos se transformen en una fuerza colectiva que pueda actuar para enfrentar sus problemas.

Semanas antes de la muerte de Rodrigo Lopez, la empresa venía diciendo en su revista mensual para los operarios, que la fábrica no iba a menoscabar todo el plan de Seguridad, por llevar toda la planta al 6x2 (6 días de trabajo y dos francos, rotativo). Pero al revés de esto, en la realidad, se apuró a llevar la planta a 6x2 con compañeros muy nuevos.

Esta situación por ejemplo, no es denunciada en ningún momento por el Sindicato.

Ante el accidente fatal, la política de la empresa fue mandar a todos a la casa a reflexionar, cuando en el turno noche se había hablado de parar, hacen que se vaya todo el turno.

Los dos días siguientes la empresa saca comunicados de prensa en los medios, diciendo que fue un error humano, se hace un peritaje, se caratula el accidente y se cerró el caso, y el Sindicato no dijo nada. No hubo responsables explícitos, pero desde ese día, la empresa llevó a todo el personal del sector a 6x1 y mando a todo el personal a capacitarse por 6 meses en Seguridad e Higiene. Una política muy calculada, porque ello les implica dejar de ganar los días domingos, tener la acería parada, quiere decir que los únicos que dieron cuenta del accidente hasta el final, sin decirlo, fue la empresa.

La bronca de sus compañeros de acería, se la tuvieron que guardar,

La salida de conjunto que acordó empresa y sindicato parece positiva, pero en realidad tiene consecuencias terribles, esto es: que todo el que puede ir a un puesto superior, por acceder ascenso, tiene que hacer 60 horas de capacitación, y así, la empresa así luego se lava las manos, así, si pasa algo, alude que los capacitó

Un sector dijo: cuando vino el Sindicato, y su discurso, de que el paro y el duelo y algunos pensaban por dentro que había que salir a quemarles todo

Si no hay un grupo de dirigentes que den el primer puntapié, nosotros como laburantes de base, no podemos. Cuando pasan estas cosas, hay mucha falta de comunicación entre nosotros terrible.

Había mucha presión de gente, donde falleció el pibe estaban muy enojados entonces la interna y la directiva resuelve parar

Hay esas opiniones pero no estalla y se expresa en ninguna forma de organización.

Pero los compañeros no se plantan, no es común que ante un problema, llamen al delegado, yo a veces me enojo y les digo que dejan la dignidad afuera. Porque ellos mismo (la empresa) te contaminan, y el gremio no contrarresta.

Hoy por hoy para lo que es el trabajador, no está, no hay presencia gremial, en las condiciones y el ambiente de trabajo, que recorra y vea, no está. Está por temas como una falta, o un corrimiento, pero el delegado no entra a tu sector y te pregunta, que problema hay acá.

Tapan todos, si accidentes hay todos los días, ellos aducen accidentes pero sin bajas, pero hay gente que se revienta el dedo, se lo curan, lo llevan a la clínica y lo traen y lo dejan en la fábrica! Yo si me reviento el dedo y le digo abrirme la puerta porque me voy a mi casa, porque me duele, porque estoy angustiado, porque no es solo cocerme o el dolor, psicológicamente estoy angustiado, estoy con bronca.... Y toda la rehabilitación vas a la fábrica, le dicen incidente menor.

En todos los casos coincide, ante la pregunta de si no hacen asamblea ante un problema, plantean que viene el Sindicato pero las asambleas son informativas, inclusive un trabajador joven, decía que este fue uno de los motivos por los cuales se desafiló

Se seleccionó algunos para que la mitad hagan 6x1 y otros 6x2, pasaron 9 meses y volvimos todos igual, por necesidad de producción, otra vez pasó mitad 6x1. Mi misión fue que como nosotros ya pasamos por esto que sea parejo, nadie me explicó como se seleccionaba, nadie me contestó. Entonces si tengo que ir a hablar yo, para que está la parte gremial.

Y luego que siempre termina pasando lo que la empresa quiere, quiere pasar a alguien, reuniones de todo tipo y como sea, pero al final siempre terminaba favoreciendo a la empresa como fuere, arreglos que sea lo lograba , le daban a cambio algo pero arreglaban siempre y la idea original que tenía la empresa siempre se realizó. Esto va a ser así siempre

Los delegados no tiene el apoyo ni de la parte gremial , ni de la gente, porque, hubo muchas situaciones, delegados de años anteriores que la gente estaba muy desconforme, que un día

decían una cosa y hacían lo contrario, y eso ya queda, puede venir una persona que quiera actuar bien, pero eso ya queda vapuleada la credibilidad.

(Lucas, 23 años, 5 años de fábrica, Corte - cuplas)

Y está el que va a trabajar y termina arreglando por su parte, y se termina acomodando a las solicitudes de empresa y listo quizás sin importarle las cosas de salubridad o lo que fuere

Yo me desafilié, aunque a mi me interesa, tiene que haber representación, es necesario para algo se creó, el trabajador se tiene que sentir respaldado. Pero lo ví yo con ciertas cosas de que hoy en día es una figura, a mi no me sirve. Yo hablo por mí, aunque estoy en un estado de desamparo, estoy en una cuerda floja

(4 años fábrica)

Yo aquí es el primer lugar que me afilié, yo hablo por mí y si me va mal, hice lo que pude

Pero hay diferencias en las críticas de aquellos con mas años de trabajo, en esto o inclusive en otro lugar.

También hay traidores, el otro día vino el ministerio de Seguridad y la empresa ya sabía hace dos días, cuando la auditoría debería ser sin aviso para que vea problemas. Eso creo también le pasa a la gente, que piensa ya agacho mi cabeza y laburo, porque se que me van a traicionar, eso pasa muchas veces por lo cual la gente no reacciona. Muchos no se afilian por eso, de no darle plata para que pase lo mismo, no esta claro el ejemplo

Cuando viene la empresa a hacerme una auditoría a mi nadie me avisa

El Sindicato está en parte, yo veo la buena voluntad de los delegados pero también está mucho en que poder de acción tiene en relación a la jefatura, hay quienes tienen buena intención, ganas de hacer las cosas, pero con eso no sirve porque no se puede.

Hoy en día la parte fuerte del Sindicato está muy interactuando con la empresa, y esono se puede, si no se lo cambia de arriba no se puede y llega al último eslabón que es el delegado, que hace lo que puede! Tiene la buena intención, tiene las ganas y vé y por algo está ahí, pero puede actuar hasta cierta forma y se puede comprometer hasta cierto punto porque tampoco puede solo

Encontramos respuestas ante los problemas, sólo que no esta organizada, como ejemplo al respecto, puede verse cómo el intento de desafuero de un delegado, generó mas respuesta que la muerte del compañero. Porque hubo un sector que organizo las medidas y obtuvo respuesta, además vemos que esa situación se dio conjuntamente con un ataque indirecto, pero directo al fin, al salario.

En ese momento estábamos en suspensiones, febrero 2009 fue la primer acta suspensiones, en mayo la segunda, y en junio se organizó el plan de lucha por salario, ese mes comienza el proceso de sanciones a algunos delegados, con la segunda acta de suspensiones en marcha que eran 10 días y se llegaban a perder casi 2000 pesos.

Es difícil pero no imposible, hay que trabajar para eso, ahora cuando cometen errores, como en nuestro sector donde hay autoritarismo, abuso de poder y entonces somos mas escuchados, están viendo, no puedes quedarte acá viendo lo que le pasa al otro

En este sentido, puede verse que ante esa situación, los trabajadores consideraron que si no puede hablar ni el delegado, para ellos ante cualquier problema iba a ser terrible.

Porque si vos opinas distinto y te niegan la palabra me la van a negar a mí mil veces. Aparte, ven que el sindicato en vez de estar preocupado por que yo no pierda el salario está preocupado por hacer una campaña para suspender contra delegados disidentes

Cuando hay algo que canaliza el descontento suelto, éste se expresa de diferentes maneras, en este caso, por ejemplo, el apoyo a estos delegados con sus firmas contra el pedido de desafuero fue muy grande.

Hace unos años tomé un perfil bajo, cuando vi que esto no daba para mas, yo hago mi trabajo y me quedo en el molde, porque me pasaba que yo a veces daba un paso al frente y el resto daba un paso para atrás y me quedaba solo pegado,.entonces llega un momento que te cansas, llega un momento en que decís vengo acá y nadie protesta por nada. Y me activé de nuevo (yo digo me activé), cuando le pasó esto a pibe de fosfatizado que vino y le dijeron que no trabajaba mas.

Yo dije, esta empresa que compite en el mercado internacional que habla de las normas seguridad, no cumple el preaviso. Le dicen que no reúne las condiciones!, bajo rendimiento, en un puesto donde lo único que tiene que hacer es poner unas... en un tacho, un tipo con secundario completo, en un lugar donde ha trabajado mucha gente que no tenía tercer grado, que es lo que le molesta del pibe.

Eso es una cosa de locos, esto hay que ponerle un parate porque no puede seguir así, entonces ahí empezamos a activar un poco con otros compañero hablamos de eso, por ahí nos reunimos, tomando mate, che como le puede pasar esto, y ahí exigimos un poco y se alborotó un poco el ambiente de trabajo ahí en el sector y se activaron un poquito, pero vos seguís haciendo todo y

encontras que la gente cuando se normalizó un poco, se relajó y le pasa al otro y a vos no te pasa, y no me meto, falta constancia. (28 años de fábrica)

Dos generaciones, un problema, dos salidas

En este primer acercamiento intentamos indagar sobre estas dos generaciones diferentes de trabajadores con trayectorias muy distintas, en cuanto al choque entre las necesidades de la empresa y los problemas de los trabajadores.

Ambos grupos ven la contradicción, y ambos suelen estar bastante descreídos de encontrar una salida, pero en el caso de los trabajadores de mayor antigüedad, su mayor experiencia de organización, y el hecho de conocer cómo funciona el modelo sindical tradicional, su experiencia desde adentro, hace que su descreimiento sea diferente, podríamos decir que es descreído de ésta forma, pero con la claridad de que **sí hay una manera de enfrentar los problemas, esta manera es colectiva, la necesidad de organizarse**. Desde los más descreídos hasta los más activos, según situación la situación, coinciden en esta visión.

En el 99 yo estaba de delegado y empezaron a sacar la gente vieja, que no tenía secundario y los mandaron a un pool que le llamaban, cortaban el pasto, limpiaban el baño, psicológicamente a una persona que estaba en una máquina lo mandás a hacer eso y encima los llamaban de relaciones laborales y les ofrecen plata para que se vayas. Y vos como gremio que tenés que hacer, fortalecerlo al tipo y buscar primero si le conviene o no irse, un trabajador a los 45, sin secundario, que va a hacer afuera.

Ahí el sindicato en esa época dejó parado a todo el mundo, algún delegado lo acompañaba, yo lo acompañaba, a la jefatura y luego a relaciones laborales a ver cuanto le daban y lo acompañaba para no dejarlo solo con la angustia, ahí tenía que estar la presencia gremial.

Pero parece que fuera normal y vos te quedas paradito a ver a quien le toca. Realimenta el individualismo de cada uno, de me salvo yo, y hay que trabajar socialmente para revertir eso

Me fui de la interna, porque no se podía conseguir nada, no se podía defender a los pibes que echaban, y dije , me encargo de mi y ya, pero luego cuando ví que vino el pibe, que sin aviso le comunicaron que no trabajaba mas, no puedo quedarme en el molde.

Y ellos termina familiarizándose con la empresa y el trabajador mucho no protesta y, por lo menos acá, porque yo veo que en otros lados que es diferente, en otras fábricas hay mucha mas unión, que son mas unidos que nosotros acá. Acá estamos esperando a ver lo que le pasa al otro

Igual hay algo que esta cambiando, en nuestro sector empiezan a saltar, algunos que tenían perfil bajo que ahora están saltando, pero cuando llega a límites, no es que se trabaja sobre el problema.

Con los años por ahí siguen en ese sistema de agachando la cabeza y trabajar y dejar la dignidad o por ahí al estar trabajando con alguno y cambian

Nosotros no hacemos nada para que esto cambie, el pibe que entra parece que no quieren que tiene derechos, si entro con esa postura a la fábrica voy a entrar a reclamar cuestiones que considero que son mis derechos, pero ahí entran todos dejando la dignidad en la portería, y son pocos lo que dicen algo adentro, entonces si vos no decís nada en algo pequeño, no protestás y no denuncias esto que parece insignificante, la máquina sigue peor

Cuando pasen los años muchos pibes jóvenes se van a dar cuenta, porque les comen la cabeza entran y le ponen una pantalla de que esto es lo mejor, los clientes ,las 5s, y todo, pero es todo formal, y las inspecciones que hacen salen a buscar al que tenía la camisa afuera o sin los lentes, hacen la auditoría pasan por, capás hay algo tirado en el medio y están esquivando los peligros y no dicen nada y si uno protesta por algo, te dicen que tiene que venir ingeniería y si pedís muchas cosas , como empleado, te escucha, anotan, que aquí te patinas, pero si rompes mucho, si haces algo mas, te la aplican

(26 años de fábrica)

En estos momentos, seguramente ante la gravedad del accidente fatal de uno de sus compañeros, como vimos, ante toda la política de la empresa y al contención del Sindicato, con hubo grandes acciones respecto a modificar identificar y eliminar las causas de los problemas, pero vemos que aquellas necesidades que han estado mas presente en los reportajes, mas que el salario y las suspensiones, fue la necesidad de una Seguridad que no sea formal.

Porque no hacemos la mejora continúa a ver si mejoramos nuestro ambiente de trabajo, porque mejora continua todo el beneficio es para la empresa, a ver si quieren,

El servicio médico es un controlador, el sindicato debería trabajar y no trabaja

Si yo voy a mi médico personal y me da 10 días luego de controles y análisis y el de la empresa con solo mirarme me dice, no con 5 estas bien

El sindicato debería hacer carta a documento o denunciar que viene el médico de la empresa, y te dice mañana volvé a trabajar. Antes quizás no había gente capacitada pero hoy hay trabajadores que son técnicos de seguridad que trabajan entre nosotros que podrían formar una comisión de la fábrica, y trabajan con nosotros, el Sindicato podría armarla con los pibes que están ahora

Decirles, vos tenes tu seguridad y yo tengo la mía, veamos que diferencias tenemos

No hay ambulancia, personal, uno con presión alta, tuvo que caminar 12 cuadras y se descompuso

Por eso hay que hacer comisiones, el gremio esta retenido en el tiempo, ahora después de que se mató el pibe, están haciendo una comisión de Acería, yo estoy hace 26 años en la fábrica, a mi no me dicen: che vení y volcá todo lo que estoy viendo. Yo mañana me voy de la fábrica y me estoy llevando toda mi experiencia todas mis cosas y no las estoy volcando en nada, y el que viene nuevo, a trabajar, viene con la parte teórica y después andá a trabajar con aquel que hace record de producción, porque trasgrede todo y se arriesga, no le dicen que valla a trabajar con aquel que no tiene ningún accidente en los 40 años que tiene de fábrica pero es medio lento, pero alguien que hace las cosas bien no te manda con ese a trabajar para aprender entonces te contamina todo lo malo y así sigue trabajando

La experiencia diferente o la falta de ella en los trabajadores mas jóvenes, a la hora de ver los problemas, hay algunos para los cuales tiene mayor peso el prestigio de pertenecer a Siderca, su primer trabajo, *tener créditos donde sea*, etc, pero hay sectores mas precarios (por general mercerizados donde tenemos que indagar mas) para los cuales es claro que pesa mas presiones y las condiciones de trabajo, como es el caso de los sectores del manejo de la chatarra o el transporte o limpieza.

También incide la edad, está el muchacho de 20 años que le gusta, es una cosa nueva, un entorno extraño y necesita cumplir, insertarse en el plano laboral, contada la mística que tiene que es Siderca!! Y está el que le interesa cumplir en la medida que se pueda y de la mejor manera y nada mas, y está el que tiene 40 y algo que también se deja influir porque tiene que cumplir porque pasa algo y si se queda afuera de la fábrica, hoy en día ya esta, fuera queda relegado de muchas pretensiones laborales, hay muchas cosas del entorno social que también influyen, no solamente por el tema de que la jefatura apure. (5 años de planta permanente)

Pero en cuanto a la diferencia con los trabajadores mayores vemos que por la general, entre los mas jóvenes lo que prima es lo individual, desde el mas individualista hasta el mas altruista que quizás pone en juego su contrato por defender al compañero.

Pero como vimos, no es su inexperiencia sindical y política la cual los aleje de ver las contradicciones, acerca de la idea de que sea la producción un problema y un beneficio para todos.

Si puede entenderse que para los trabajadores mas jóvenes, es difícil que esté presente la salida colectiva, en cambio para aquellos que han pasado por una trayectoria, una experiencia de organización sindical, aunque también estén descreídos de la organización gremial actual, saben que la búsqueda para enfrentar los problemas es una salida colectiva.