

Permanentes y temporarios

Michel Pialoux y Stéphane Beaud

Estos autores comentan una huelga en la fábrica Peugeot. En la cual se suceden desfiles en la sección carrocería. Los huelguistas se cuentan en centenares y son obreros no calificados con puñados agregados de profesionales.

Se manifiestan casi siempre tras las asambleas generales que realizan son manifestaciones a base de gritos, silbidos acerca de consignas que ya tienen. Se organizan a lo largo de los pasillos con los delegados a la cabeza.

Los directivos afirman que esto no ha afectado a la producción de las cadenas para dar imagen de que todo está controlado y así mantener firmes a los no huelguistas. Para contradecir a estos están los huelguistas quienes invitaron a la prensa para que observaran el peor funcionamiento de la fábrica, las tareas que ahora no se pueden cubrir se realizan mal y que el funcionamiento en ese momento estaba paralizado

Los objetivos de estos huelguistas son obstaculizar la producción, mantener la moral de quienes ya participan y animar para nuevas incorporaciones al movimiento.

Desfilan orgullosos del éxito del movimiento sin realizar ningún tipo de destrozo, aunque a lo largo de estos desfiles se despliegan cordones alrededor de estos para evitar el deterioro de las herramientas de la producción. Estos cordones formados por empleados, ejecutivos evitan el contacto con los manifestantes y así no responder a las provocaciones a la que estos se someten.

Se percibe en estas huelgas un clima de tensión, el cual a veces estalla, insultan violentamente, se producen empujones, pero siempre pretendiendo bajar el tono de estos encononazos.

Los obreros que siguen trabajando son mayores, y cumplen con su trabajo regularmente, en ocasiones responden a los insultos que les profieren, otros acuerdan con los jefes unirse al cortejo con la condición de luego volver al trabajo tras su finalización, otros se quedan al final de los cortejos sin vivirlos tan personalmente, son los temporarios, son jóvenes que trabajan allí, los cuales no pueden permitirse el lujo de parar su trabajo, ya que pueden ser despedidos en cualquier momento, sin tener luego la posibilidad de encontrar ningún otro trabajo.

Son el status de excepción el único grupo de trabajadores que sigue realizando sus tareas y son comprendidos por los huelguistas, a pesar de que un huelguista es concebido por alguien que está integrado en la cultura política del grupo, y pertenece a los obreros que están en contra de la patronal.

Estos temporarios gozan de este privilegio gracias también a que los sindicatos ya se preocuparon de dar instrucciones a los huelguistas de tratarlos adecuadamente.

Los huelguistas con edades comprendidas entre 35 y 55 años comprenden a los temporarios, ya que parecen ver las inquietudes de sus hijos en los temporarios. También son personas que no se caracterizan por ser competidores en el trabajo, les ven como en una postura reacia a los jefes.

Los temporarios cuando los desfiles pasan por su lado, muestran un cartel que los identifica. La compasividad a este sector se debe también a la impotencia social que estos padecen, a que los más politizados piensan que estas personas son futuras colaboraciones, nuevas integraciones a su grupo, las nuevas generaciones obreras que retomarían su curso natural.

En 1990, tras el verano, la recesión afecta a la industria automotriz francesa, de lo que la planta de Sochaux sale mal parada; tras el oscurecimiento de las previsiones económicas y los acontecimientos del Golfo.

Junto a esta situación les llega el rumor de que no se renovarían los contratos tras el verano, por lo que la tensión aumenta, la incorporación de las nuevas tecnologías provoca numerosas averías de las máquinas, y la mala utilización de éstas por parte de los obreros hace que los autos se destinen a retoques. En este año se marchan los últimos temporarios que quedaban.

Los talleres de la nueva sección lucen renovados y muy vistosos, solo que muy calurosos en verano, lo que conlleva a un deterioro ambiental de los talleres y el aumento de incidentes entre trabajadores.

Ya en 1992, en Schoux ya no hay temporarios, las agencias de personal temporario dejan de tener éxito, por lo que empiezan a cerrar. Las ofertas para este sector desaparecen y la Misión Local de Empleos está saturada, apenas quedan empleos para los jóvenes.

Los temporarios cuando comenzaron a trabajar sin contratos en las fábricas, ocupaban los puestos que requerían más esfuerzo físico, aquellas tareas que ya los empleados más mayores no podían desempeñar, lo que generaba recelos y conflictos entre mayores y jóvenes.

Esto provocó que los obreros especializados pensaran que el hecho de que los temporarios ocuparan estos trabajos perdiera categoría. Esto dio lugar a divisiones entre viejos y jóvenes.

En 1992 a éstos jóvenes se les seguía llamando temporarios, de entre los cuales habían importantes contingentes de técnicos jóvenes, los cuales son denominados BTS, son considerados como un grupo aparte de los obreros.

La modernización de la fábrica produjo viejos relativos en cuanto perdieron maneras de hacer y ser que los hacía aceptables eran constituyentes de su conciencia de clase. Su mentalidad también los hace ser viejos aunque muchos de ellos apenas superen la treintena.

Los temporarios al salir de la escuela se encontraron con muchas dificultades al salir de la escuela, atravesando pasantías, pequeños contratos, por lo que ellos ven en Schoux una gran oportunidad para conseguir un trabajo estable, por lo que algunos vienen de lejos atraídos por la posibilidad de conseguir trabajo.

Los temporarios ven a los obreros especializados como un grupo desunido de gente desgastada y cansada que protestan mucho malhumorados, al contrario que ellos, que aprovechan cada oportunidad para demostrar que valen.

No comprenden la actitud de los especializados, ya que no conocen la historia ni las relaciones sociales que la han conformado.

Descubrieron entonces que debido a la desunión entre estos dos sectores, la nueva generación no podía recibir ningún tipo de experiencia, aportación o ayuda, esto provocó la ruptura de las generaciones obreras.

Con el endurecimiento de la competencia escolar y la descalificación de las formaciones profesionales breves, los jóvenes sin preparación veían a los mayores como una generación despreocupada y afortunada.

Los temporarios daban imagen a los especializados, de ser obreros de paso, ya que mostraban actitudes de no importarle nada. Esto para los obreros mayores era como un atentado contra la dignidad a la pertenencia de clase. No los consideran como obreros ya que no conlleva los ideales de luchas, historia, combate

El destino de los temporarios hizo que la mayoría de los obreros dejaron de hacerse ilusión en creer que sus hijos podrían entrar sin conocimientos, ya era preciso tener estudios como mínimo el BTS.

El mundo escolar para los obreros es algo que no tiene solidaridades colectivas y la constitución de una relación de fuerzas favorable, para retomar una expresión militante, no basta.

Esta situación de tipo escolar abrió los ojos a los obreros en el sentido de que la cultura hubiera sido muy importante para haber luchado por los sufrimientos padecidos.

La política de los obreros ya no se transmite a sus hijos si va en sentido negativo, se nota el deseo de romper las ligaduras con un mundo desilusionante y que tanto los lastimó.

El viejo obrero y la nueva fábrica.

Michel Pialoux

Christian, un amigo del autor, Michel Pialoux, propuso una entrevista a su compañero Gérard, de 50 años, se realizó en su chalet, situado en una aldea a una hora de Schoux. Gérard es obrero especializado en la fábrica Peugeot de Schoux, trabaja en el taller de acabado desde hace 15 años, la planta no le ha desgastado como a la mayoría de los obreros.

A su trabajo va en un ómnibus que pone la empresa a disposición a pesar de que ya había menos obreros, su auto, Peugeot, apenas lo utiliza.

Está casado con una empleada en un servicio municipal, tiene su propia casa y un empleo que desde el principio le da seguridad. Tiene dos hijos de 17 y 16 años.

Afirma que la gente está demasiado cansada para desempeñar otras tareas además del trabajo, pero Gérard realiza por tradición, la tala de árboles entre compañeros, lo que le aporta económicamente una ayuda.

Le gusta también la caza, sólo que con la edad cada vez le apetece menos hacer cosas después de trabajar.

Christian y Gérard trabajaron juntos, tienen recuerdos comunes, militaron juntos en 1969 cuando la planta estaba llena de gente joven y combativa. Christian ve a Gérard como el obrero campesino totalmente integrado en las redes de la vida local. Admira el tipo de vida que lleva, tiene una actitud opuesta con respecto a los complejos de HLM donde la gente se condena a vivir con los obreros que llegaron de otras regiones, inmigrantes del interior, exterior

Gérard es considerado un verdadero comunista, procede de familia campesina y de una región que por sus luchas, historia, tradiciones se caracteriza por ser comunista. Gérard tiene esta fama tanto en la fábrica como en el exterior. Militó en el Partido Comunista, aunque en el momento de la entrevista ya había entregado su carné de afiliado.

Ejerció importantes responsabilidades, en el momento si milita CGT, y forma parte de los viejos militantes, sus verdaderos amigos. Ha estado inscrito en las listas de candidatos a las elecciones de delegados gremiales o del Comité de Higiene y Seguridad, pero en puestos con poca probabilidad de salir elegido.

Gérard esperaba de esta entrevista aportar su testimonio acerca de sus experiencias en el taller de acabado, la situación de los puestos de trabajo, etcétera. Pero sucedió que la entrevista se realizó en un clima de confidencia, y que sin más rodeos hablaron de la relación de Gérard con la política, algo que en un principio prefiere reservarse.

Esquiva al entrevistador cuando le hace preguntas personales, otras preguntas se realizaron cuando la grabadora dejaba de funcionar, sin embargo cuando evoca a su padre si se muestra más conversador, dice que fue militante comunista activo, ex miembro de la Resistencia, concejal de la aldea. Sus padres le incitaron a estudiar para que fuera al colegio secundario, pero no consiguió acabar los estudios.

Al salir de la escuela comenzó a trabajar en una planta textil a 2 kilómetros de la casa de sus padres, donde vivían con salarios muy bajos. Decide renunciar para que lo contraten Sochaux, una fábrica que pagaba mejor salario que el que recibía un obrero profesional en cualquier otro sitio, estar en esta fábrica era una auténtica suerte. También el hecho de militar políticamente conciliaba un ascenso profesional.

Sus hijos están en edad escolar y asegura que no les va demasiado mal, teme que fracasen en la escuela y terminen como él.

Intenta hacerles comprender qué fue el trabajo de obrero especializado, porqué desgastó tanto a su padre y cómo desarrolló en él actitudes de combate. De ahí que quiera que estén un mes en la fábrica trabajando para ver lo duro que es, pero ellos se niegan.

Gérard, en uno de los descansos que realizaron en la entrevista, hace una referencia a su amigo Christian acerca de que el mismo fue quien lo puso derecho.

Desde el principio de la entrevista, se hablan de los tres principales temas:

- 1.- La gravedad de las condiciones laborales tan penosas en las que están inmersos.
- 2.- La degradación del ambiente en los talleres
- 3.- La dificultad cada vez más grande para realizar tareas sindicales.

El tono de la entrevista está mezclado entre una violencia contenida para hablar del presente y de humor al mencionar el pasado.

Persiste en el tema del deterioro de las relaciones laborales y el vínculo que tiene con la pérdida de las relaciones de confianza en el grupo de trabajo.

También insiste y denuncia la desestructuración del antiguo sistema de relaciones sociales que había prevalecido hasta 1985-1986, el cual daba fuerza al grupo obrero.

La importancia en sus palabras es la cuestión de los colectivos de trabajo, sus modalidades de existencia, las formas de sociabilidad que predominaban en ellos, el modo en que se desplegaba cierto trabajo político y se articulaban, ligaban y sostenían en ellos todo tipo de resistencias.

Gérard se siente herido, tiene una decepción debido al presente pero también a la historia, debido al presentimiento de que las nuevas generaciones obreras no se unirán a las antiguas, por lo que no podrá repetirse las viejas formas del combate obrero ya que no se adaptarán a las nuevas situaciones.

La violencia para con los otros tienen para Gérard un aspecto autodestructivo, que puede volverse en contra de uno mismo.

Relata una pelea sucedida en la fábrica entre los trabajadores, de la cual salió un herido leve, de lo cual Gérard se distanció de los obreros de su generación, se comportaban como aliados objetivos de la dirección para solidarizarse con los jóvenes.

Luego describe la actitud hacia el trabajo que tienen los temporarios hacia el trabajo, que ha perdido toda ilusión a la posibilidad de que el combate de los jóvenes coincida alguna vez con el de los viejos.

Piensa que los temporarios son presos de lógicas muy diferentes de las de los obreros.

Trabajo nocturno

Rosine Christin

La entrevista se realiza a Danielle G, una vecina de la autora del presente texto, con 32 años de edad, procede de una familia campesina. Trabaja en Correos de París. Es la menor de tres hijos, fue la última de irse de casa, estudió secretariado en Rodez, es una persona sociable.

Está casada, con Serge, un jugador de ajedrez federado quien le enseña cosas que ella no entendía, ella aporta el carácter maternal de su matrimonio.

Viven en Paris, en un lugar apartado rodeado de arbustos.

En la entrevista, estaba más preocupada por hacer bien su papel de ama de casa que por responder a sus preguntas.

A lo largo de la entrevista realizó numerosas quejas acerca de las condiciones materiales del servicio nocturno.

En la primera entrevista a Danielle le incomodaba contar su vida en París y siempre desviaba la conversación para contar las experiencias en común que tienen de su lugar de procedencia.

La autora realizó una visita al centro de donde trabaja Danielle, esta trabaja en el primer piso, donde se hace la clasificación de las cartas; Danielle está situada al principio de la fila, hay 21 personas trabajando, tres cuartas partes de ellas mujeres: todos son jóvenes, de 20 a 35 años. Trabaja de pie toda la noche.

Realiza una extensa descripción del centro planta por planta, accesorio por accesorio.

Danielle sueña con un puesto de encargadas en sus aldeas, lo que irá descubriendo poco a poco que es un engaño, ya que deberán esperar diez años en el mismo grado, sin avances ni promociones para tener alguna esperanza de acercarse a su región.

Danielle lleva 12 años en París, y 7 con su marido. Su suegra es una mujer muy autoritaria, con quien mantienen relaciones de vez en cuando, también suelen ver a la hermana de Danielle. Danielle, por su lado, sigue de muy cerca las actividades de las asociaciones parisienses.

En otra entrevista Danielle confesó que no le iban las cosas bien en su matrimonio, que lo veía todo muy negro.

La posesión

Rosine Christin

Rosine Christin entrevista a Corinne, con 50 años, está empleada en un sindicato profesional, fue secretaria bilingüe durante 15 años en una pequeña empresa industrial de la que la despidieron por razones económicas. Ahora recibe menos salario.

Habla poco de sus padres, inmigrantes italianos, su padre era repartidor, y su madre institutriz de familia, apenas tenían dinero.

A los 20 años, tras licenciarse en derecho, se casa con un piloto de caza, ya fallecido. Tiene dos hijos. A los 31 años trabaja y aprende a la vez inglés y dactilografía. Esto le hizo conseguir un puesto de secretaria de dirección en una pequeña empresa. El holding tiene 40 empleados, funciona de modo autoritario, tras su ingreso en la firma el jefe le hace proposiciones que rechaza, los considera como cinco años de infierno: la amenazaban con echarla, humillaban, exclusión del grupo de ejecutivos, su relegación junto a los de los talleres, las vejaciones sufridas, presión cotidiana

Algunas se complacían con estas dificultades, este status de personal superior un poco ambiguo la protegía de un despido, pero para justificar su condición y su salario, la obligaba a un esfuerzo y actitud profesional irreprochables.

Para ella hablar de acoso sexual es algo fácil, no busca venganza, quiere justicia para su voluntad para participar.

Asegura que pocas cosas les apasionan, pero a pesar de todo la vida en la oficina le aporta emociones, le aporta el sabor de la acción y éxito y dependecncia.

La voluntad de someter se expresaba en las vejaciones públicas acompañadas por chantajes con respecto a su empleo, salario

Roger G. (jefe) disponía de todos los medios para crear un mundo ordenado alrededor de su persona, tentativa de satisfacer su apetito para conquistar.

RECURSOS HUMANOS

Frank es un estudiante de empresariales, que vuelve a su pueblo natal para realizar las prácticas de empresa en la fábrica donde trabaja su padre desde hace 30 años.

Ya al principio, de la película se puede distinguir, la diferencia entre el padre y el hijo con respecto al trato al jefe con el que se va a entrevistar al día siguiente. El padre aconseja a Frank el trato especial y de respeto que hay que mostrarle al jefe, algo que al hijo le parece extraño, el padre llega al punto de intentar meterle miedo a Frank..

Al día siguiente Frank y su padre acuden juntos a la fábrica, ya que la cita con la dirección es a las 9, la relación entre trabajadores se caracteriza por la educación entre trabajadores, y autoritarismo entre los encargados, directivos y obreros. Se deja entrever en la escena que entran a los servicios el padre y el hijo, dispuestos a que, más tarde, el padre le enseñe a Frank los talleres de la empresa. En esta escena no le dejan entrar debido al peligro que corren los obreros distracción.

Más tarde el mismo encargado que le prohíbe a Frank la entrada a los talleres le permite entrar, son muy ruidosos, espaciosos, con mucha luz, bien acondicionados, pero podemos observar que hay muy pocos trabajadores, quienes lo miran regular.

Frank ve a su padre, quien le explica su trabajo, le dice que un obrero experimentado como el hace 700 piezas por hora, en este momento llaman la atención al padre por hablar con su hijo.

En la entrevista de trabajo Frank apela su deseo de hacer las prácticas debido a que conoce la empresa desde fuera, representa mucho para él, ya que su padre trabaja desde hace 30 años y ahora su hermana también.

El jefe cuenta que ahora las cosas han cambiado, despidieron 22 operarios no por capricho, ahora va mejor. Comenta uno de los directivos que es muy precario el equilibrio. Le gustan que los colaboradores opinen económica y socialmente. Para ellos la implantación de las 35 horas es un gran reto, cambiar ideas que ya eran costumbre. La organización del trabajo tiene que cambiar, es un reto, lo contrata diciéndole que estos retos los ganarán juntos.

Le enseñan la fábrica, le presentan a gente, saludan a los trabajadores, los directivos. Ve a la hermana le desean buena jornada, no están muy interesados, se ve que hay poco diálogo y mucho respeto.

Instalado en un despacho, la madre se sorprende, comenta que obreros comen en la cantina, a veces lo hacen así los jefes, por lo que Frank tiene que comer con los ejecutivos, el padre le aconseja que con los obreros la relación no puede ser de colegas.

Esa noche Frank queda con sus amigos, les dice que está en recursos humanos, es un cargo acerca de las 35 horas, a sus amigos esta idea no les gusta ya que prefieren trabajar más y ganar más. Frank se defiende diciendo que su función es evaluar (asesorar) las necesarias económicas para adaptar las 35 horas.

Al día siguiente en otra reunión, presentan los jefes a Frank, orgullosos, la representación sindical no se muestra muy simpática, preguntan si alguien tiene alguna objeción acerca de su presencia. Hablan de la puesta en marcha inmediata de las 35 horas, no hay acuerdos, van a costar mucho, y el Gobierno no pone mucho dinero. Los sindicatos dicen que las 35 horas son aprovechadas por el jefe para eliminar derechos a los trabajadores, los demás son solidarios, afirman que el grupo al que pertenece la empresa genera beneficios enormes, el trato va del respeto a la vulgaridad.

Los demás sindicatos vigilarán las negociaciones, para cumplir con la mejora las condiciones de trabajo y la creación de empleo.

El jefe habla de un estancamiento del sindicalismo francés, se sienta con los directivos, los informes sobre las 35 horas no las entiendan, nada estropeará sus vacaciones (vigilan solo sus intereses, su semana de esquí).

La Representación Sindical dice que las 35 horas sólo servirán para quitar las horas extras, Nos van a joder le dicen a Frank que solo toma notas como un secretario al jefe, solo atacan al chico.

Para Frank esto es una cuestión de lucha, se reúnen para fastidiar más, las 35 horas son buenas no hay razón para que la directiva tenga menos conciencia que los demás.

El jefe lo lleva en el coche con música clásica, un buen coche, le dice que ha pasado la prueba de fuego en la reunión. Dice que los comunistas son unos payasos pero pueden ser peligrosos, ya que son muy escuchados. Las consignas de los sindicatos dicen que no eran significativas, esta oposición era más política que otra cosa, Frank también critica a los sindicatos, y da ideas en contra de los sindicatos que ya vió en la carrera.

El primer directivo con quien se reunió Frank dice que las 35 horas no sabe si son lo mejor, luego dice que no quiere cambiar nada, no se fía. Frank dice que es un progreso ya que trabajan menos. Una inversión de la que quisiera estar tan convencido como Frank, no cree en la eficacia de la maniobra, no quisiera dejarlo de lado, en todas las empresas hay una jerarquía, prepara el cuestionario y verán lo que ocurre.

Trabaja en el salón de su casa, sus padres muy atentos con él, le pregunta a su padre acerca del cuestionario para ver qué opinan de las 35 horas, le explica el número de horas de trabajo en función de la demanda del obrero trabajarán más o menos horas, no lo considera normal, para Frank deja la monotonía, el padre no convencido, prefiere no contestar no sabe que es mejor, luego dice que prefiere no cambiar nada, no se fía. Frank dice que es un progreso ya que trabajan menos. El padre no tiene ni idea, no controla los efectos, es lo que pasa en los cuestionarios, por lo tanto es manipulada la opinión, sucede esto por lo que sean falsos,

presentan como una opinión de la gente, y en realidad no entienden lo que se pregunta, es una respuesta al azar. El padre presiente un peligro. CGT es un sindicato parecido a Comisiones Obreras.

Al padre en su trabajo, le dejan sus compañeros recados para su hijo, el padre pasa.

Reunión CGT; no tiene derecho a hacer negociaciones que excluyan a los sindicatos, dicen que es una consulta ilegal, los directivos lo niegan dicen que si es legal, CGT dice que es un golpe bajo, y que es una iniciativa de la directiva, harán consignas para boicotear a la consulta.

Otro sindicato dice que hay que tranquilizar el debate, y que si es legal, que lo demuestren, pero Frank dice que la consulta se hará con transparencia, el sindicato dice que va a vigilar, Frank les dice que quiere trabajar para ellos.

La empresa no puede negociar con los trabajadores, se prohíbe negociar individualmente con los trabajadores, sino por medio de los sindicatos tienen que tener los trabajadores con mucha fuerza, ¿puede la empresa saltarse los sindicatos para el cuestionario? según nuestro derecho del trabajo no, de ahí la negociación tan violenta, no es una consulta, sino la aplicación de las 35 horas, (Ley en Francia, crear empleo, máximo 35 horas ya que la gente trabajaba muchas horas, reducir horas de trabajo, por horas extra para que entraran más trabajo, los nuevos entraban por subvenciones, al final la gente trabajaba lo mismo pero más intensamente).

Hay una división de los sindicatos, Frank dice que no se trata de una estrategia, es una pelea con sus amigos, debido a sus status, que se cree algo por ser directivo y ellos obreros.

Ayuda al padre a trabajar en su casa, haciendo una estantería.

Un directivo dice que las 35 horas, ¿Por qué? Por lo que deciden hacer una carta explicándoles todo a los obreros. La dirección quiere contar con el obrero.

Avisan a los trabajadores para rellenar el cuestionario con un cuarto de hora de antelación, no saben lo que tienen que hacer, pueden añadir notas, el sindicato aconseja que no se rellene el cuestionario. Se muestran comprensivos en dar ayuda a los que no entiendan algo el jefe se presenta saluda, mira lo que escriben, los intimidan, saluda a Frank..

El jefe dice que todos, hasta sindicatos, están contentos con el cuestionario, dice que cuando termina carrera tendrá una candidatura en las fábricas de alrededor.

El jefe le pide un informe resumido del cuestionario para hacer un balance. Los obreros no saben para que sirve esto, no creen en que es para todos.

Frank para ver el balance que va a hacer el jefe mira su ordenador, para ver los resultados de su cuestionario, y lee un informe de notificación de 12 despidos, de entre los que está su padre, el padre cree que el director de personal le ha ofrecido ponerle en un sitio más cómodo, pero el no quería, el padre acerca del cuestionario piensa que es un examen no entendía bien, el padre solo habla de trabajo en una cena familiar.

Frank tiene un dilema entre si el trabajo que hace beneficia trabajadores o empresa, le echa el jefe de una reunión, (no forma parte de la empresa), es la primera reunión a la que faltan. Quieren ahorrar para máquinas, le dice el jefe que lo sabe todo, son decisiones importantes hay que ser responsables como jefe de una empresa. Frank frente al futuro despido de su padre, se comunica con los sindicatos para denunciar esta situación, y le dicen que sin la carta oficial no puede hacer nada, se juega su empleo. Bloquean la puerta de la fábrica con fotocopias del informe, empiezan a animar a la gente a no entrar, son los esquirols. Hacen una reunión del sindicato en fábrica, el jefe echa a los provocadores, a Frank, sindicatos. Por traición, citan a los obreros a asamblea a las 8, los grupos animan a la gente a la reunión con panfletos. La madre enfadada le echa

la culpa a Frank, su padre, no quiere luchar, lucha por tu futuro, le quedaban 5 años. Frank acusa a su padre de egoísta, lo anima a reaccionar, defenderse. Le invita a la asamblea, el padre sigue trabajando madera, no le hace caso. Temen cierre de fábrica, pero dicen que no que las necesita, proponen huelga indefinida, están en plena negociación, Frank no entra a la asamblea, llora, su amigo intenta consolarlo. Mucho jaleo en Asamblea, hacen pancartas su madre lo visita que duerma en su casa.

Huelga sindicatos a la cabeza, entran en fábrica, para que dejen de trabajar, jóvenes que dicen que lo necesitan, gritan, silban a las directivas que se asoman, a su padre que lo dejen ¿tu hijo se está jugando el tipo y tu no haces nada? Vergüenza de ser hijo de un obrero, se vergüenza de su clase, le van a jubilar por un favor a su hijo, sabe que es injusto, tendrá poder. El padre llora tras la bronca y apaga la máquina, la fábrica paraliza su actividad. Más pancartas, más gente micrófonos, habla sindicalista que es un día de fiesta especial, empieza la huelga, han parado producción pero tienen intención de mantener empleos, no consentirán que nadie salga, sonrisa que no se pueden relajar todavía no han ganado, el padre con su nieto asiste a la huelga.

Frank dice que se va a París, este no es su sitio, su agujero, ¿Cuál es tu sitio?

¿Cómo se dan las relaciones entre trabajadores estables y temporales?

Las relaciones son muy autoritarias, lo que generan mucho temor y respeto, como si no conocieran sus derechos. En el caso de Frank como trabajador en prácticas cuando come con los directivos, hablan entre ellos apenas se dirigen a Frank, y son muy diferentes. Lo que genera que antes de establecer un diálogo entre ellos, ya sean conscientes de sus diferencias y estén a la defensiva.

Posición sindicatos en las empresas.

Los sindicatos en las empresas, son el reflejo de la lucha y de revelarse continuamente, pero da la sensación, que muy pocas veces con éxito, la mujer rubia del sindicato, lo indica por su actitud agresiva de primeras, como si hubiera tenido muchas malas experiencias con ellos. También refleja la impotencia cuando en algunas ocasiones en las reuniones se va, la empresa los trata como algo que es obligado hacer pero como si estuvieran locos, gente que desvaría, e intentan deshacerse de ellos en sus decisiones a toda costa.

Dar explicación de la diferencia entre padre e hijo, relaciones, hábitos, trayectorias, ¿Qué le pasa al padre y al hijo?, razón de cada uno de ellos.

El hijo es una persona más desenvuelta y con menos respeto hacia la estructura superior de la jerarquía de la empresa, sus relaciones son muy variadas, tiene buena relación con directivos, obreros, no distingue clase alguna entre ellos, es una persona con estudios, y acostumbra salir con sus amigos, vive en París una ciudad mucho más agitada, y más adaptada a los cambios que se suceden en estos años. Está dispuesto a arriesgar todo por cualquier injusticia.

El padre en cambio es mucho más introvertido, y habla con respeto e incluso con temor de los jefes, le extraña y sorprende que el hijo no tenga esta actitud, sus relaciones se mueven dentro del ámbito familiar, dentro del ámbito laboral cuenta con casi ninguna amistad, son relaciones muy tensas, es un hombre muy clasista, no tiene estudios, lleva 30 años en la fábrica, lo que le ha hecho ser mucho más dócil a la hora de acatar órdenes. El sitio donde viven (aparte donde trabajan) también lo ha hecho así, son personas muy conformistas que se adaptan a todo lo que de comodidad y facilidad. El hijo al final le abre los ojos, para que no se conforme ni le traten de cualquier manera.