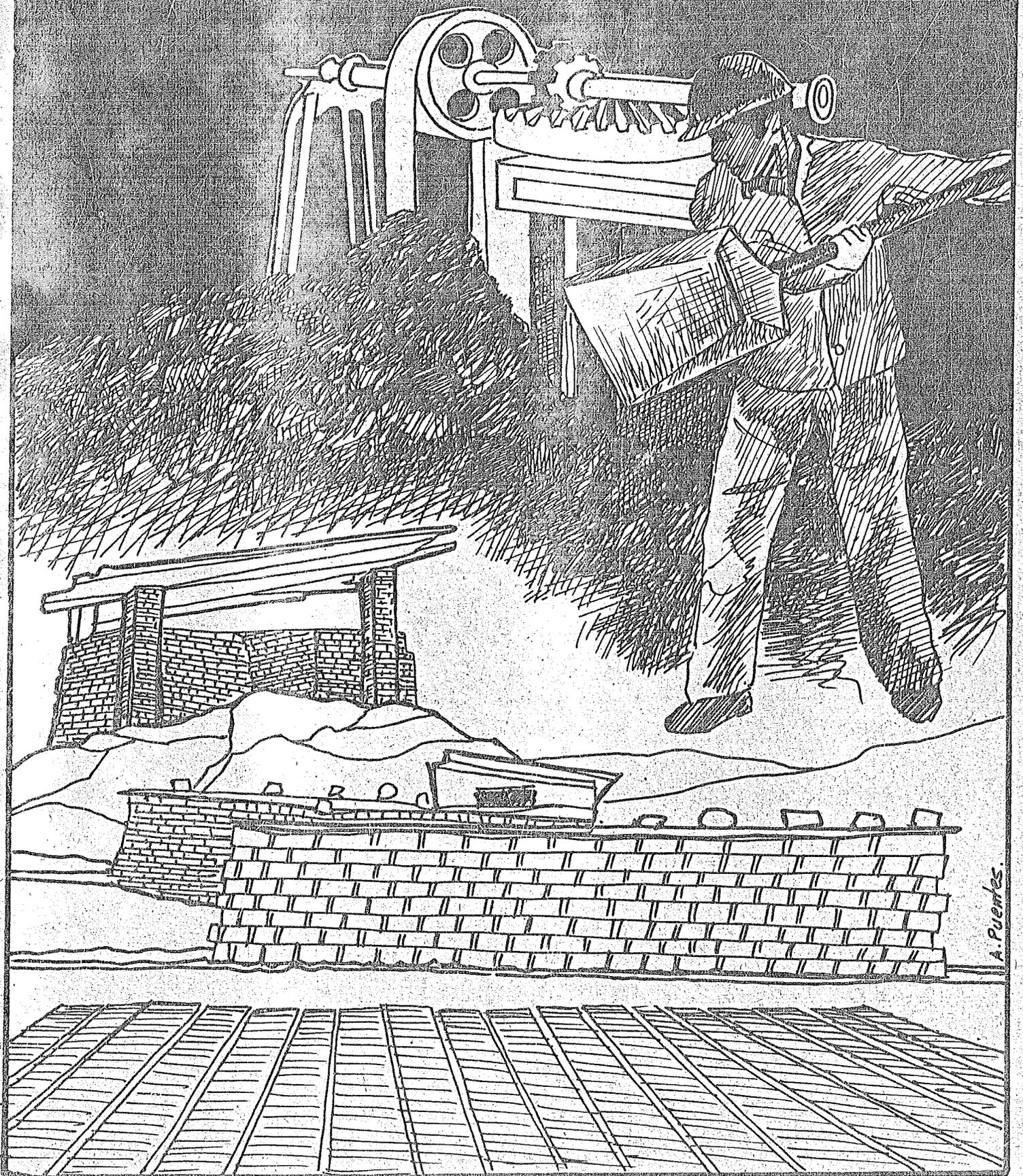


tubos la potencia

una experiencia para reflexionar



Los verdaderos autores de este folleto son los trabajadores de tubos La Potencia.

Su historia es incuestionablemente un punto de referencia para la clase obrera colombiana.

Por habernos permitido compartir la reflexión sobre su historia, les estamos en deuda.

Dimensión educativa

*Texto: Marco Antonio López — Yolanda Obando
Investigación: Lola Cendales — Germán Mariño
Producción: Dimensión Educativa
Ilustraciones: Jorge Alberto Puentes*

La fábrica de Tubos la Potencia está ubicada en la avenida 1a-2-03 de Bogotá.

En esta esquina funcionó durante un buen tiempo una fábrica productora de cerámica sanitaria.

Arriba de ella funcionaron chircales: empresas de producción de ladrillo; abajo, no había las construcciones que ahora vemos.

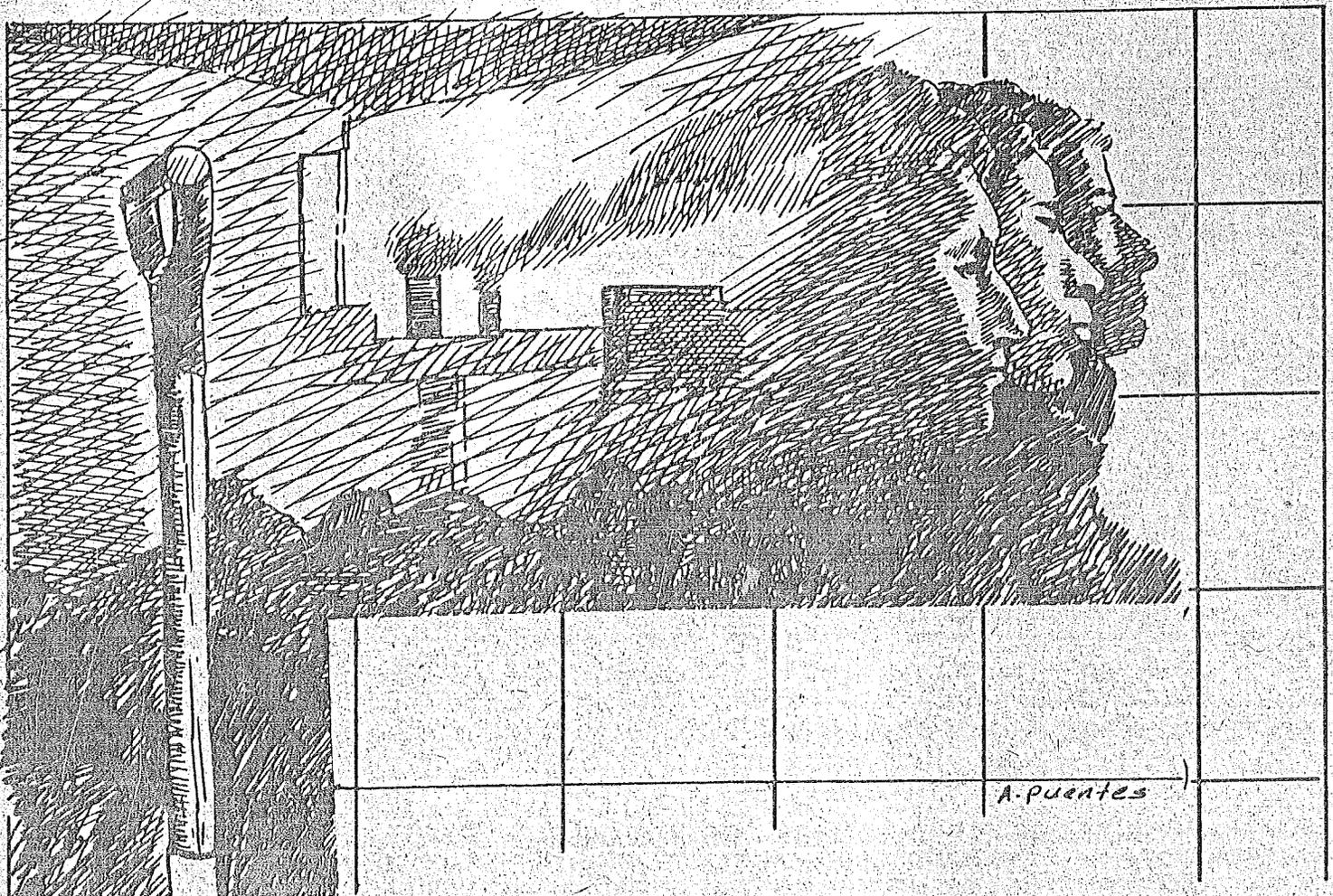
La mercancía producida por el trabajo obrero había que llevarla al hombro, hasta la avenida donde llegaban los compradores a llevarla.

Don José Bautista Torres fue comprando el terreno de los Chircales, lote por lote, hasta completar el área donde hoy se asienta la empresa.

Esta tierra tiene características especiales para la producción de tubos de buena calidad.

Avanzaba lentamente la ampliación de la empresa, hasta que sucedió un milagro no esperado aceleraría los propósitos del señor Bautista.

En uno de los lotes comprados, un trabajador encontró una guaca. El



Sr. Bautista regañó al trabajador por tocar las cosas que no le correspondían.

Este se expuso riesgosamente a los vahos concentrados de los metales, quedando tullido de por vida.

Con el oro de la guaca la fábrica cogió mucha potencia: adquirió volquetas, camión, una máquina y un horno, disparándose a su mejor época de progreso.

Pero en 1960 murió don José Bautista Torres; y sus diez herederos no mostraron la misma voluntad de su padre.

El trabajador tullido recibió la primera muestra de sus intenciones.

Sin fórmula de juicio, con trasteo y todo lo lanzaron a la calle; al poco tiempo murió y su familia quedó en el mas completo abandono.

En aquella época un trabajador ganaba entre seis y siete pesos diarios.

La riqueza que no produjeron los herederos, los volvió soberbios.

La empresa les costeó viajes al exterior y estudios especiales.

Eran muchos para repartir la ganancia del trabajo obrero.

Vendieron hasta la máquina de hacer ladrillo, pero no pudieron administrar la empresa la cual empezó a decaer.

Entonces nombraron un Gerente que sin vinculación ni interés familiar le dió nuevo impulso a la producción.

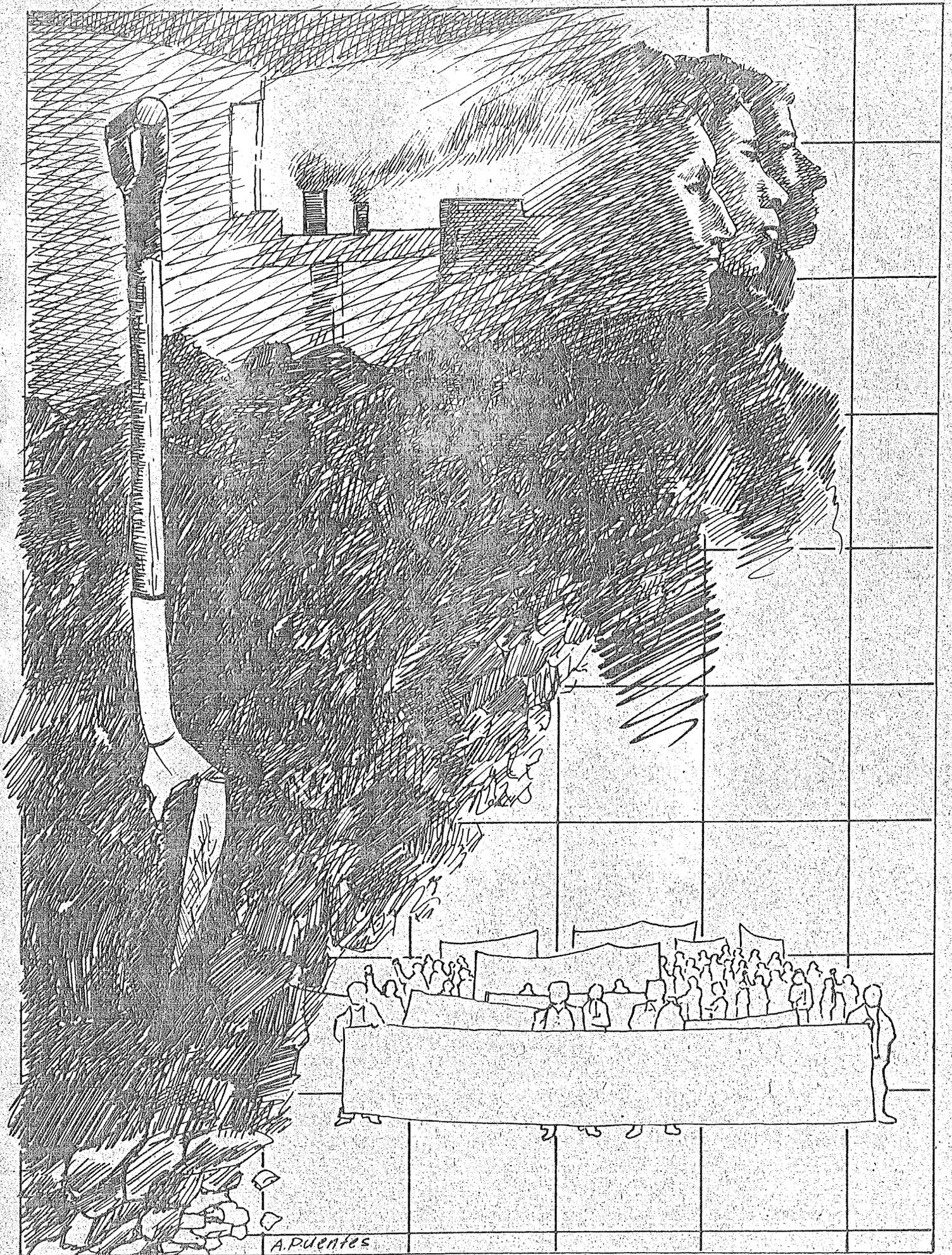
Fue cuando se creó el sindicato, allá por el año 73.

La familia patronal se dispuso a jugarse la empresa contra el sindicato, pero su intento fracasó.

Cambiaron de nuevo la Gerencia y los ingresos de la empresa iniciaron su descenso.

Los empresarios alegan, como siempre, que los trabajadores llevan la empresa a la quiebra.

Pero los trabajadores no pueden renunciar a sus reivindicaciones y aspiraciones.



Los malos manejos de la empresa continúan y llegan al colmo, con el último gerente nombrado por la familia en el 80.

Se sobre inflan las nóminas administrativas, se venden pedidos fuera de factura, se sobrefacturan compras etc. . . .

La corrupción arrastró a algunos obreros. El robo continuado fue llevando la empresa a la quiebra total.

Aunque la culpabilidad recaía ya sobre todo el conjunto de los trabajadores:

Los que robaron con el Gerente,
los que callaron amordazados por el billete,
los cínicos a los que nada les importa,
los cobardes que cayeron por miedo.

Parece que la misma presidencia del sindicato participó de alguna manera, en la desgraciada situación.

Una de las propietarias de la empresa actuaba como subgerente; pero su silencio fue participativo de la desgracia que se agigantaba.

Cuatro años duró el proceso de descomposición.

Hasta que el derrumbe cubrió a todos, se cambió la dirección sindical. Nuevas asesorías iniciaron su rumbo definitivo.

EL CONFLICTO LLEGO A SU PUNTO CULMINANTE

La confrontación obrero patronal, baja la producción. La corrupción administrativa impide la planificación.

Años de deuda al seguro social, desprotegen al trabajador y su familia.

Las deudas de agua, luz y teléfono paralizan y aislan la empresa.

La inmovilidad de la empresa crea incertidumbre sobre el destino de las prestaciones. Los trabajadores ni siquiera estaban contando con el subsidio familiar.

DURANTE EL 84 LOS TRABAJADORES NO RECIBIERON SALARIOS NI PRIMAS.

Pero las asesorías y las orientaciones del sindicato ya habían permitido a los trabajadores, recuperar la confianza de triunfo en el conflicto.

A pesar de todo, el Gerente logró un préstamo hipotecario sobre la empresa, por cuatro millones de pesos, supuestamente para cancelar salarios, primas y servicios públicos.

Peró no hubo salarios, ni primas, ni servicios públicos, ni mas gerente quien se perdió con todo y préstamo.

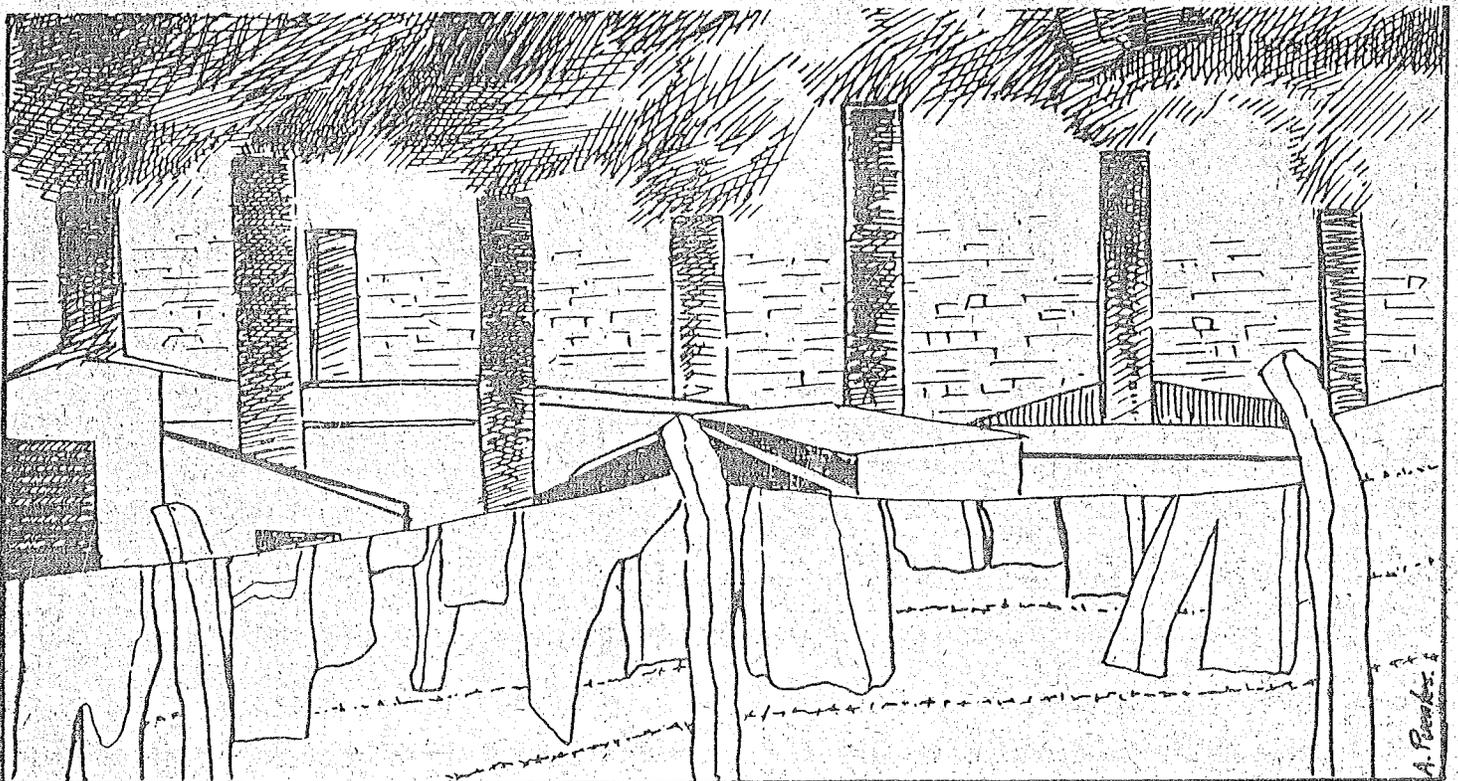
Perdido el Gerente, la Subgerente, quedó totalmente confundida. No contó con la astucia del Gerente, quien la dejó completamente desarmada.

LA ORIENTACION SINDICAL ES CLARA Y DEFINITIVA: NO ABANDONAR LA EMPRESA, PUES ES EL SUSTENTO DE LOS TRABAJADORES.

Las complicidades de los propietarios para el derrumbe de la empresa con los malos manejos y el robo continuado, se ventilarían a su hora.

Los trabajadores entonces deciden asumir la empresa.

El abogado de la Subgerente le aconseja entregar la fábrica bajo acuerdo ante el ministro de trabajo.



La Subgerente y propietaria, abandona la Empresa.

LA DECISION DE LOS TRABAJADORES FUE FUNDAMENTAL PARA GANAR LA BATALLA JURIDICA.

Los trabajadores asumían la responsabilidad de la Empresa y las deudas de los acreedores.

Garantizarían su recuperación económica evitando así la liquidación y sus consecuencias nefastas.

Perder su fuente de trabajo, con esto, los primeros en beneficiarse son los acreedores, y los últimos los trabajadores.

¿Quien ignora que los remates son un montaje entre propietarios acreedores y abogados?

Sin embargo la toma de la empresa no significa un acto de expropiación, la constitución colombiana es contundente en la defensa de la propiedad.

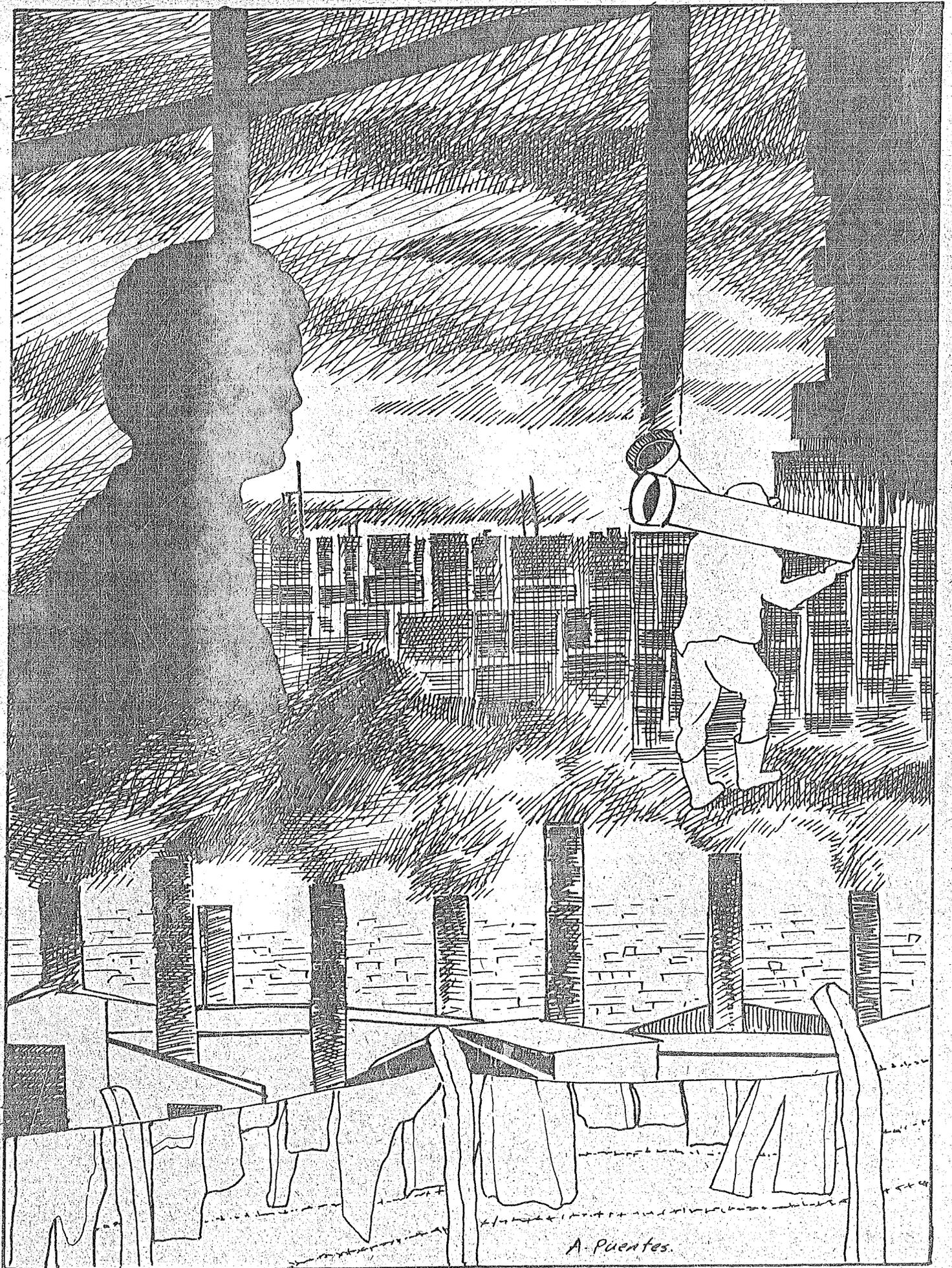
Pero también contempla la función social que debe cumplir la misma, por eso la acción de los trabajadores significa el triunfo de una batalla democrática por hacer cumplir la norma constitucional.

EL PROCESO PRODUCTIVO DE LA EMPRESA NOS PERMITE APRECIAR LAS POSIBILIDADES QUE TIENEN LOS TRABAJADORES PARA CUMPLIR SUS RESPONSABILIDADES.

Aquí es el terreno donde se ha sacado la materia prima. Toda esta parte es ya la tubería que se pierde, retal que se llama; la mayoría no sirve para nada, es retal para botar, es una pérdida grande que tenemos, ahí no hay de una sola hornada, hay de varias; es bastante lo que se pierde en cada hornada.

Eso amarillo es greda que nos trajeron para revolver con el granzón y así sale tubería buena.

Granzón es ese barranco que se ve hacia la parte de allá; es un granzón especial que hay ahí; era un barranco sumamente alto, tenía el revés de la loma, eso es altísimo, daba contra el tejado de la fábrica. Eso era un jurgo de terreno que había ahí.



A. Puentes.

Acá es la ramada a donde se arrima el granzón o la materia prima para moler, para echar al molino; ahí se ven los compañeros cómo trabajan, están abismados, mirando.

Aquí está el molino, ese es; le están echando al molino, ese es el molino que tenemos nosotros de martillo, para moler la tierra, para triturarla; de ahí pasa abajo.

Hay dos personas abajo, sacando del molino a una zaranda porque hay para cernir la tierra, tenemos que cernirla; no se puede trabajar en la máquina conforme sale.

De la zaranda se retira en carretilla a los mojaderos.

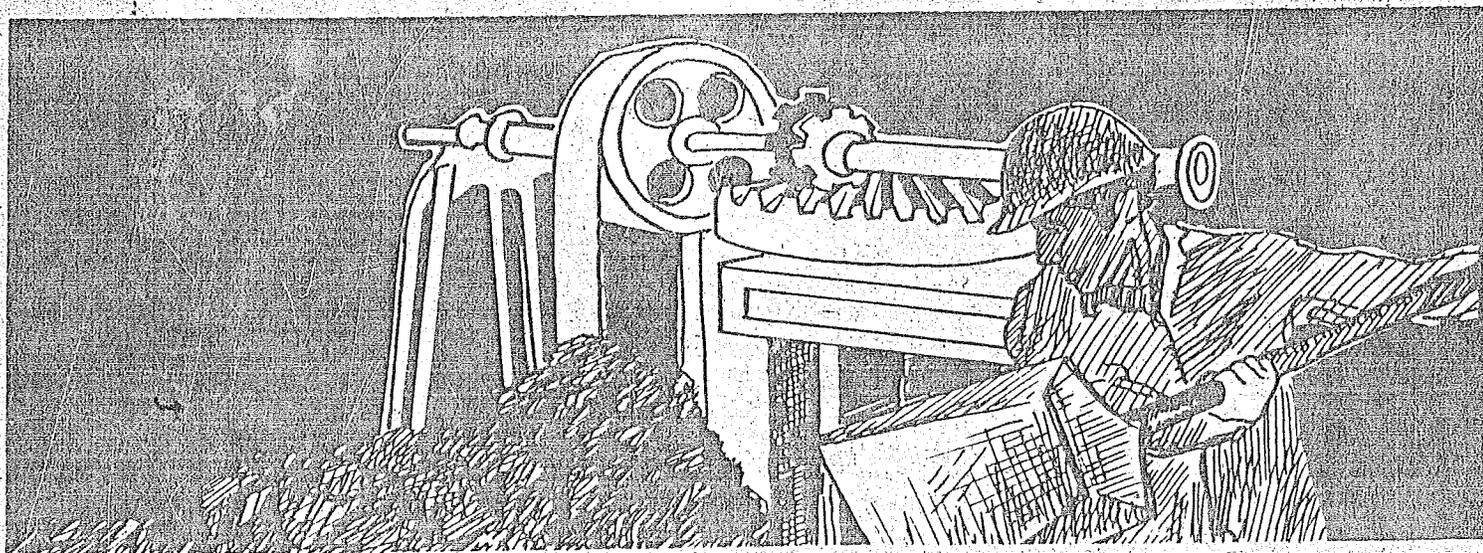
Aquí están rociándola al motor, se rocea la palada y al ratico le echan el agua y se va mojando. De ahí pasa a la máquina, ahí es donde se prepara, se echa una capa de tierra y se echa una capa de agua, para que vaya todo mojado.

Le echan la tierra a una tolva que hay ahí (es como clase de una caracol), es bajando, entonces le echa uno ahí y va bajando; abajo ya la prensan.

El tubo aquí se prensa, se saca ese tubo, se sube la mesa y se prensa el tubo y vuelve y se baja, entonces ya baja formando el tubo.

Y sale el tubo, lo cortan a la medida y lo pasan a las plantas, a los secaderos.

Allá seca, eso dura de 8 a 15 días y se va con los tubos oriados a los hornos.



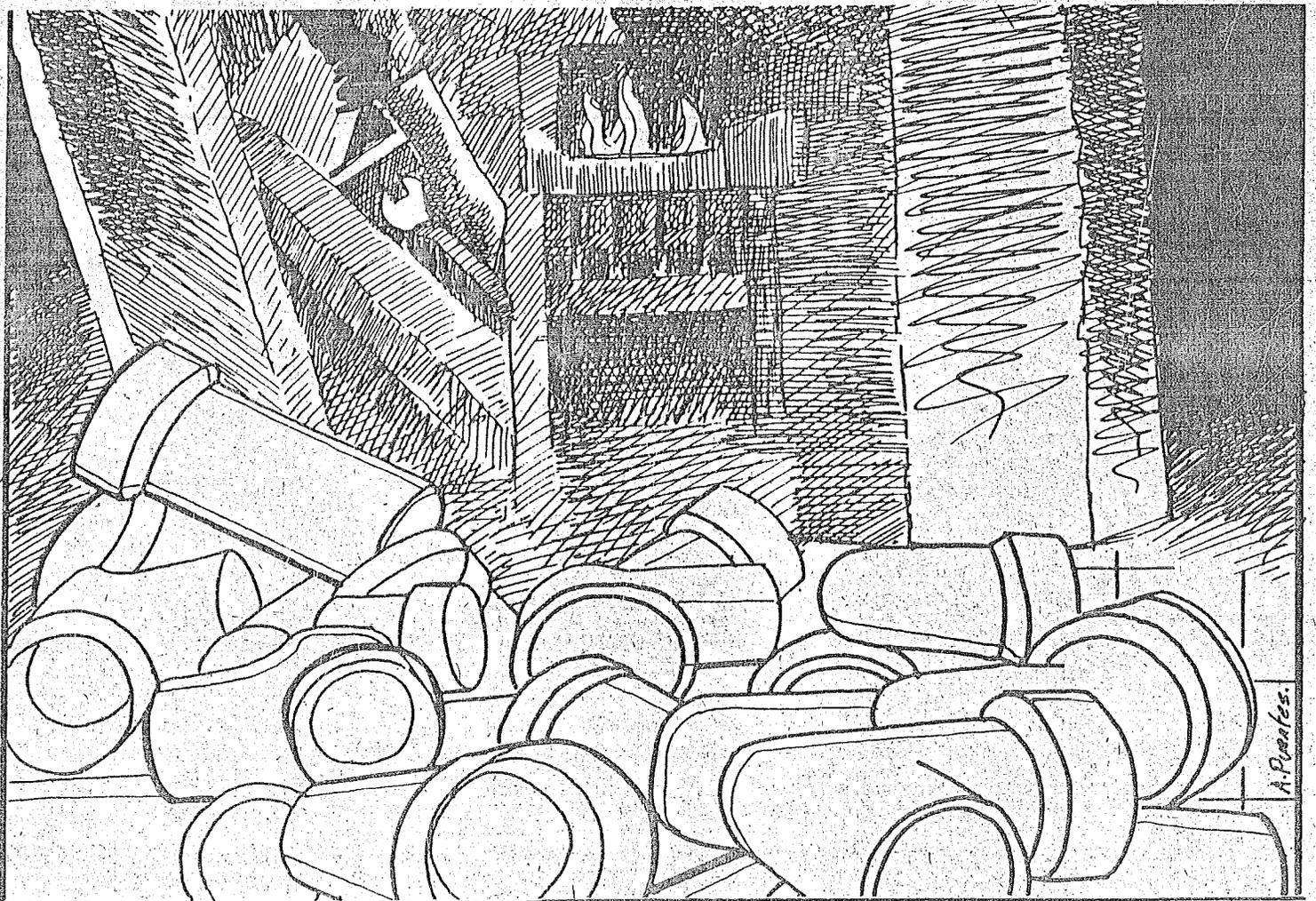
El horno dura harto para después sacarlo para vender. Ahí están los hornos, ahí, en redondo, se pone la tubería, lista para los que están cargando, no es mas sino salga, coja el tubo entre y alcánselo a un tipo que está embalando.

El 27 de diciembre de 1984 los trabajadores de tubos la Potencia asumen la empresa con una hornada de producción, para realizar su primer acto administrativo.

Con esa primera hornada se cancelaron salarios y primas y se dejó dinero para producir.

Inmediatamente hubo que asumir la recomposición de la maquinaria, el robo continuado la dejó obsoleta, pues se robaron las piezas mas costosas.

El cumplimiento con los clientes por pedidos atrasados o detenidos, recobraron la responsabilidad empresarial.



Asumir la cancelación de los servicios públicos previamente acordado con las empresas, recuperar la relación con el seguro social y asegurar el subsidio familiar.

Abonar a las deudas de acreedores con título hipotecario, cancelar por abonos las deudas a los trabajadores.

Disminuir al máximo la pérdida de material en la producción ocasionada generalmente por las contradicciones entre los trabajadores.

LAS NUEVAS RESPONSABILIDADES DE TRABAJO TRAEN NUEVOS CONFLICTOS EN LAS RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES.

Conflictos derivados de su conciencia formada en las anteriores relaciones de producción.

Son obstáculos difíciles de resolver y que inciden en el rendimiento productivo, es decir en el futuro de la empresa.

Es cuando el trabajador no comprende o no acepta que la situación es de todos y cada uno y exige que le resuelvan su propio asunto.

Este trabajador no comprende o no acepta aplazar su beneficio económico y se resiste a aceptar que lo dirija otro trabajador.

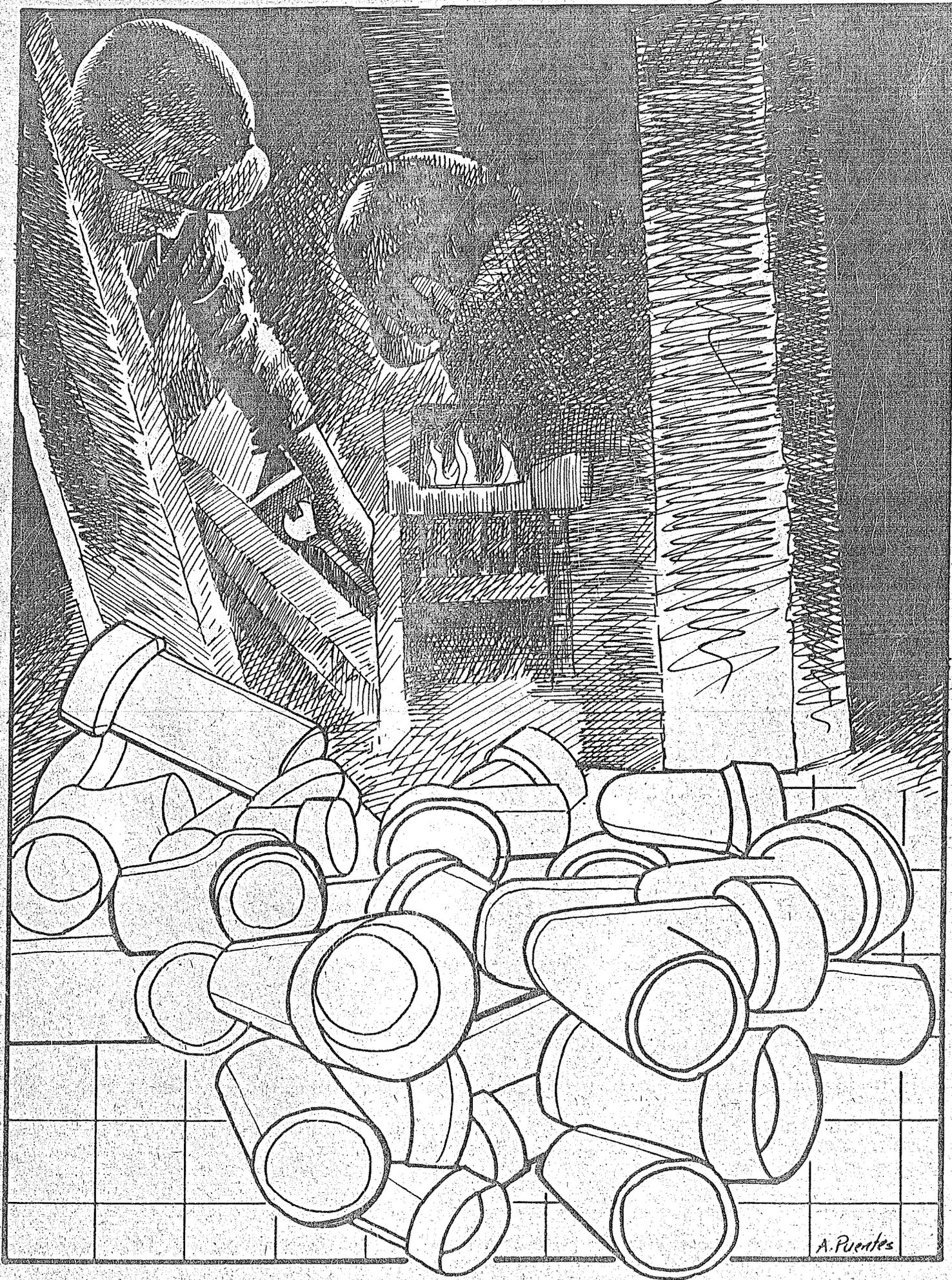
Este trabajador está demasiado condicionado a obedecer a su patrón, al dueño de su trabajo; se encuentra plenamente conforme con su salario y no se interesa por planes de futuro.

En general los trabajadores no están preparados para planificar, organizar o dirigir el proceso productivo.

El trabajador necesita comprender, para poder aplicar sus nuevas responsabilidades como administrador, responsabilidades distintas y más importantes a las que tiene como simple obrero.

Entender su vinculación orgánica hacia un proceso productivo de propiedad social.

Se requiere por tanto de una educación que facilite la comprensión de las disciplinas y comportamientos, que requieren las nuevas condiciones de la empresa.



A. Puente

La recuperación de la productividad del trabajo puede permitir el mejoramiento salarial y la recomposición de la maquinaria.

La mejor conciencia de los trabajadores no es suficiente, se requieren las nuevas condiciones de la empresa y buenas herramientas de trabajo.

Para diciembre de 1985, es decir un año después de la toma de la empresa, el resultado ha sido positivo: Además de la cancelación salarial, se pagan primas de Navidad por \$800.000.00.

Dos millones de pesos a acreedores con título hipotecario, y se cancelan los servicios públicos.

Se ha reconstituido la confianza crediticia y la Imágen total de la empresa, así se pudo celebrar el balance con regalos a los trabajadores y sus familias.

Hoy día la empresa tiene un valor aproximado de 52 millones de pesos y podemos verla recompuesta.

Es posible producir: Voluntad, capacidad y poder administrativo por parte de los trabajadores.

La empresa paga salarios iguales y mejores en varios rubros a los de la empresa más grande en este mismo producto.

Es decir que desde que empezó el conflicto, los incrementos salariales se han hecho de acuerdo a las convenciones pactadas entre el sindicato y la empresa.

Quiere decir también que problemas como la estabilidad laboral y el incremento de personal están relativamente resueltos y lo más importante, es una de las primeras empresas en cuanto a calidad y servicio.

PERO AUN QUEDAN PROBLEMAS POR RESOLVER.

Se necesita aumentar la producción de cinco a ocho hornadas al mes, lo que implica mejorar la tecnología y tecnificar personal.

Hay que terminar de pagar a los acreedores con título hipotecario a fin de evitar el remate de la empresa.

Es necesario continuar con la reflexión y la educación de los trabajadores para eliminar la mala fe que continúa existiendo en algunas personas quienes de pronto inconscientemente afectan la producción.

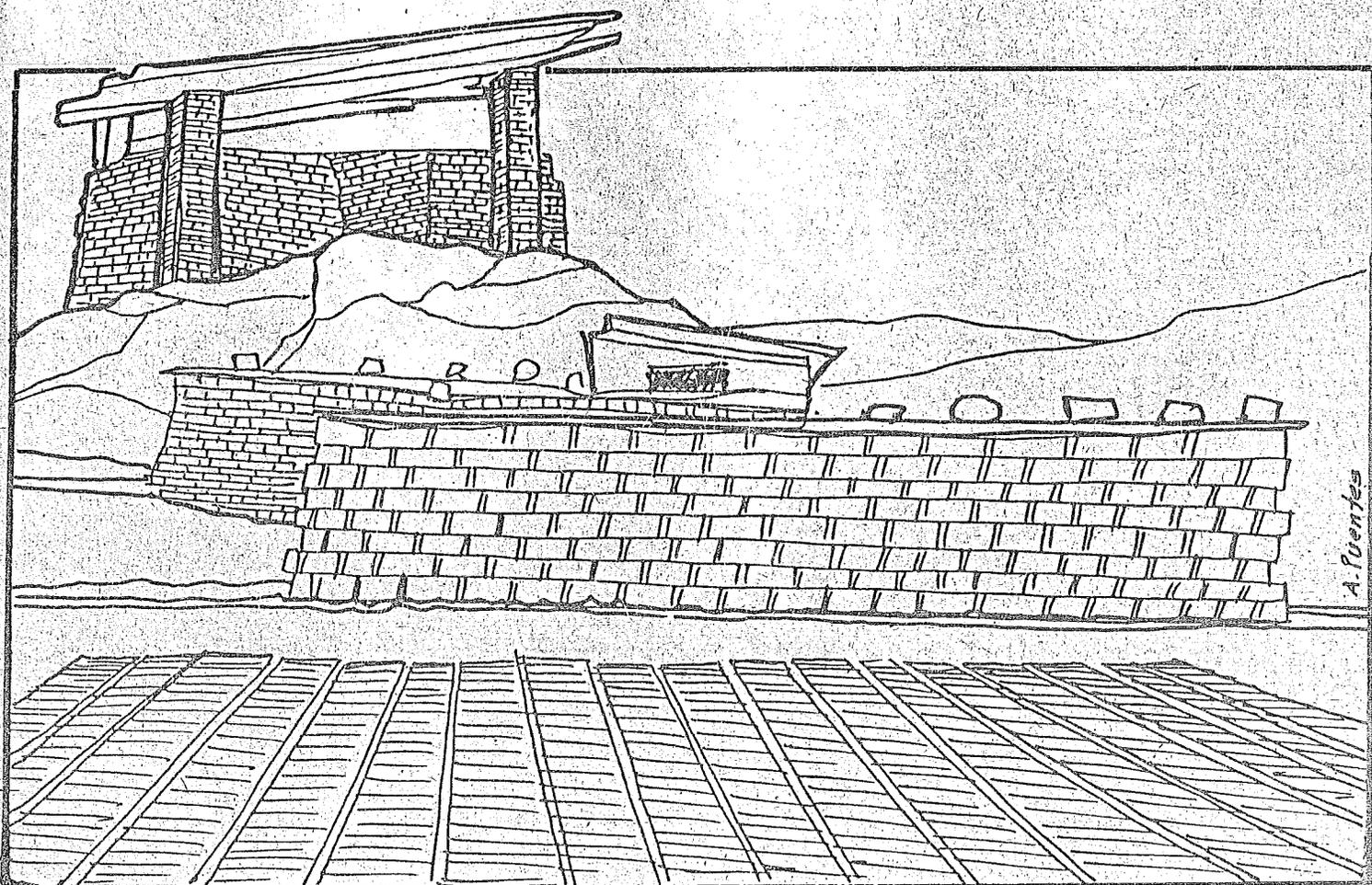
EN RELACION CON LOS DUEÑOS DE LA EMPRESA ES NECESARIO RESOLVER VARIOS PUNTOS:

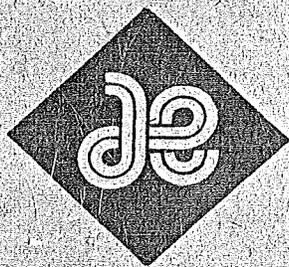
Mantener el mutuo entendimiento de las partes en conflicto. Al finalizar de pagar la deuda a acreedores surge el reclamo por la deuda de los dueños con los trabajadores.

Esa deuda asciende hoy a 25 millones de pesos por concepto de prestaciones sociales y sin contar con la celaduría y otras arandelas que aumentarían la cuenta.

Por eso es posible que la empresa pase a ser una propiedad social conformada por los actuales dueños y los actuales trabajadores.

Esta será una experiencia para el movimiento obrero y para el país en general, una experiencia para reflexionar.





DIMENSION EDUCATIVA
Calle 41 No. 13-41
Apartado 17574
Teléfono: 245 31 46
Bogotá