



# ABAJO "LA CADENA"

**Los psicólogos descubren que el hombre trabaja a gusto siempre que sepa por qué y para quién. Si se le convierte en una pieza más de las cadenas de montaje, terminará por atacar el sistema.**

**D**ICEN: «Esto es como la cárcel. Tú no sabes». O bien: «Es aún peor que la cárcel. En la cárcel, por lo menos hay momentos en que uno puede estar tranquilo». Argumentan: «Tengo treinta y cuatro años. No gano lo suficiente para alimentar a mis hijos. Me tengo que matar a trabajar para salir adelante. Si volase la chabola, ¿qué perdería?». O: «Me paso ocho horas colocando tornillos. Día tras día, colocando el mismo número de tornillos. Tengo ahora veintiséis años. Moriré completamente idiotas».

Son obreros de Mans, de Turín, de Colonia, de Göteborg, de Detroit, de Córdoba (Argentina). Odian el mundo de la fábrica y se odian todavía más a sí mismos. Día tras día, sus cuerpos, sus nervios, sus mentes, sufren los efectos de una implacable destrucción, y ellos lo consienten. Hasta que, por fin, un día estallan, colectiva o individualmente, como ese obrero de Detroit, que, media hora antes de que

terminase su turno, se lanzó sobre el capataz y le machacó el cráneo, después de lo cual fue tranquilamente a entregarse a la Policía.

El que ganen más o menos no influye para nada en todo esto. En las fábricas de la Renault, el salario mensual de un obrero oscila entre las 13.000 y las 17.000 pesetas; en la Fiat, la media es de 15.000; en la Volvo, de 31.000; los obreros de la Ford ganan diariamente 2.200 pesetas. Sí, diariamente. Pero ni siquiera con estos ingresos se muestran satisfechos.

«El año pasado dimitió el 25,2 por 100 de los efectivos de la Ford —informa «Fortune»—. Los patronos se han dado cuenta de que muchos obreros abandonan inesperadamente sus puestos de trabajo y no vuelven más por la fábrica, ni siquiera para reclamar lo que les corresponde». En lo que respecta a la Volvo, el porcentaje de los que abandonan anualmente es de un

35 por 100, aunque la mayoría de los obreros son extranjeros. En la Fiat, la rotación de la mano de obra supera el 100 por 100 anual. En determinadas fábricas de la región parisina, los obreros no duran más de siete meses. En las cadenas de montaje de la Fiat-Mirafiori, el índice de ausencias es de un 25 por 100 diariamente; «si no, uno se vuelve loco», protestan. En Detroit, las ausencias en las cadenas oscilan entre un 10 y un 15 por 100. Esta es la media mundial.

Llenar cada hora cincuenta y ocho veces veinte cajas de veinte bombillas cada una. Llenar y colocar cuatrocientas treinta y ocho botellas de a litro en el mismo tiempo. Montar en una hora cien bobinas en cien coches. Soldar sesenta y siete piezas y encontrarse con que un día le exigen a uno acelerar el ritmo y soldar ciento diez piezas en vez de las sesenta y siete de antes. No poder sonarse los mocos, no poder orinar cuando uno tiene

ganas. Disponer de cuarenta minutos para comer, cuando la cantina (si es que la hay) está a una distancia de diez minutos. Ser tratados como perros, o aún peor, por negreros profesionales. ¿Cómo se puede seguir siendo obrero?

«En algunas fábricas de Detroit— escribe «Fortune»— es tal la rabia de los obreros que llegan a sabotear su trabajo: dejan tornillos sueltos en los tambores de los frenos, rayan la pintura, destrozan los asientos, introducen pernos en diversas partes de la carrocería...». Esto obliga a los patronos a multiplicar el número de supervisores, de capataces, de jefecillos. Pero de nada vale. Se multiplican igualmente los incidentes en la cadena, se forman atascos, se mina todo el proceso. Disminuye la calidad, aumenta el número de piezas inservibles y se produce una merma de rendimiento.

Es la crisis de todo un sistema, un sistema fundado hace cincuenta

años sobre la base de dos postulados complementarios: «Al hombre no le gusta trabajar; para obligarle a ello hay que asociar recompensa y constreñimiento». Se inventaron los trabajos forzados con el rendimiento personal como base: por debajo de determinado rendimiento, el obrero será penalizado; por encima, recibirá primas. Parecía algo muy sencillo, pero no lo era. Los patronos, los ingenieros y los organizadores iban a tropezar pronto con el problema, iban a sufrir la derrota en su propia carne: los obreros jamás se planteaban como objetivo la remuneración máxima correspondiente al rendimiento máximo. Por el contrario, apuntaban a un salario «ideal» y se las arreglaban para conseguirlo trabajando lo menos posible.

Los organizadores les colgaron entonces cronómetros al cuello. Pero de nada sirvió. ¿Cómo establecer el tiempo necesario para la ejecución de una tarea predeterminada? ¿Observando, cronometrando al que la realiza? Ilusiones. Porque el animal observado da pruebas de malicia. Y trata de «engañar al patrono», aunque sólo sea por obstinación. Tras repetidas «contestaciones», hubo que negociar, por fin, de poder a poder, con un alarde por ambas partes de innumerables tretas.

### Con décimas de segundo

Fue entonces cuando, para terminar con todas las complicaciones humanas, se inventó «la organización científica del trabajo»: se calcularon los tiempos, sobre el papel y manera definitiva, a partir de datos objetivos. Estos datos son, por ejemplo, la velocidad de rotación de un destornillador eléctrico, que permite establecer con precisión de décimas de segundo el tiempo necesario para el proceso de atornillado. También está calculado el tiempo que necesita el obrero para coger la herramienta con la mano derecha, mientras que con la izquierda coloca la pieza en su sitio. Para todos y cada uno de los gestos que realiza el obrero en su trabajo hay normas preestablecidas. Y el tiempo es determinado sin discusión posible.

Este sistema se aplica tanto a los puestos de las cadenas de montaje como a los de la máquina individual. La más importante consecuencia del mismo es la parcelación del trabajo. En efecto, el estudio «científico» de los tiempos sólo puede aplicarse a tareas simplificadas al máximo, de las que se han eliminado totalmente cuanto puede significar «azar»: la iniciativa, la inteligencia, la mayor o menor habilidad, el entusiasmo o la fatiga del hombre que trabaja. Este será un simple apéndice de la máquina, que mandará en él.



«En las fábricas de la Renault, el salario mensual de un obrero oscila entre las 13.000 y las 17.000 pesetas»

## ABAJO «LA CADENA»

Cada treinta segundos, el obrero repetirá los mismos gestos.

Claro que, tanto en las cadenas como en las máquinas individuales, hay puestos más o menos duros, sucios, delicados. Esto es algo que hay que tener en cuenta. La solución es fijar un salario para cada puesto. Es el reino calculado de lo arbitrario: la diferenciación infinitesimal de los salarios y, en los casos límites, su individualización, permiten dividir a los obreros de un mismo taller y presentar todo conflicto, toda reivindicación como un caso especial, con lo que se trata de desviar la atención de los obreros de lo esencial: a saber que son explotados y «robotizados» por el mismo sistema.

Si, tras estas sucintas explicaciones, ustedes siguen creyendo que es la tecnología moderna la que engendra la opresión, les diré que se equivocan de pie a pa: la opresión ha engendrado esta tecnología. La fragmentación infinitesimal del trabajo ha sido inventada expresamente para sofocar en el obrero toda iniciativa, todo ardor, toda invención; para impedirle que se tome la mínima libertad, que se fume un cigarrillo, que estire las piernas de vez en cuando. Si se ha idiotizado el trabajo no es porque los obreros sean idiotas, sino porque son maliciosos: dales la mano y te tomarán el brazo. La organización científica del trabajo equivale a la destrucción de toda posibilidad de control obrero.

Si este sistema ha podido funcionar hasta ahora, ello se debe principalmente a los «no obreros»: los obreros, los auténticos, los que tienen una cultura obrera y una conciencia de clase, eran destinados a los puestos más técnicos. A los demás se los reclutaba en el campo, en las colonias, en las semicolonias y entre los «fracasados» e «inadaptados», a los que el sis-

tema escolar parecía rechazar a propósito.

Pero lo bueno no suele durar. La cantera de campesinos y granjeros arruinados termina agotándose. A la generación de «obreros no obreros» siguió otra, y luego una tercera que frecuentó las escuelas de las ciudades, y empezó a sentirse obrera y urbana, es decir, capaz de realizar un trabajo de hombres y no un trabajo de idiotas. Pero esta generación descubrió que estaba irremediamente condenada por el sistema a desempeñar las tareas más alienantes y embrutecedoras, y fue entonces cuando las cosas empezaron a ponerse mal. Las grandes fábricas se tornaron ingobernables: las ausencias injustificadas, el sabotaje del producto, el sabotaje del rendimiento y las huelgas salvajes aumentaron diariamente.

### Jefazos y jefecillos

Los patronos americanos fueron los primeros que intentaron frenar la revuelta mediante aumentos de sueldos y el fomento de las «relaciones humanas». En vano. Como dijo un directivo de la General Motors: «Si se niegan a trabajar por dos mil doscientas pesetas diarias, no lo van a hacer porque se les aumente el sueldo en un diez por ciento o porque se les regale un juego de vasos con sus iniciales grabadas en el cristal». Había que inventar otra cosa. Pero, ¿qué? Existen dos respuestas distintas, pero no contradictorias a esta pregunta: la de los «psicólogos norteamericanos» y la del sindicalismo italiano.

Empecemos por los americanos. Algunos psicólogos realizaron un descubrimiento sensacional: Los hombres trabajan a gusto siempre que sepan por qué y para quién

lo hacen y puedan decir libremente cómo. Si se les priva de todo interés y toda iniciativa en su trabajo, entonces no les queda más remedio que atacar al sistema opresor que les impide desarrollar sus facultades. Conclusión: hay que introducir el control obrero.

Hasta ahora, tan sólo una veintena de empresas han seguido sus consejos. Y de estas empresas solamente una es realmente importante: las I. C. I. británicas. La aplicación de estos consejos implicó, en efecto, una pequeña «revolución cultural»: no se ficha a la entrada ni a la salida de la fábrica; hay una sola cantina para obreros y cuadros; se eliminan los capataces los negros, los esbirros.

El obrero puede hacer las pausas que quiera. Los equipos y grupos de obreros de cada taller organizan el trabajo según sus propios criterios. Pueden modificar, adaptar, perfeccionar las técnicas. Los cuadros están allí para ayudarle, para mandarle. Todas las innovaciones propuestas por los obreros han de discutirse en asamblea no pueden rechazarse más que si se consigue demostrarles a los obreros que se han equivocado (cosa rara). Las remuneraciones aumentaron por prorrateo, según las ganancias obtenidas.

Una vez realizado, este sistema se traduce en sorprendentes saltos de productividad, a menudo superiores a un 20 por 100. Los obreros se convierten en fuente inagotable de ideas, innovaciones e inventos. Y se acaban las averías y los sabotajes, al tiempo que se eliminan las jerarquías. El trabajo parcelado y repetido se «recompleta» en tareas más complejas.

«Si esto es verdad, dicen los escépticos, ¿por qué no adoptan este sistema todos los industriales? Respuesta: porque destruye su poder y su autoridad, y esto es al-

que no pueden tolerar jefazos ni jefecillos. Este sistema supone, además, la garantía del empleo: si se empieza a despedir a los obreros porque han racionalizado demasiado bien la producción, entonces se acabó todo. Por último, este sistema entraña una serie de riesgos políticos, como queda ilustrado en esta declaración de Jack Sweet, delegado de taller de las I.C.I. de Gloucester:

**«Los sociólogos tienen razón: ahora somos más felices en nuestro trabajo. Pero las cosas no pueden quedar ahí: no es posible abrirles los ojos a los muchachos e impedirles, al mismo tiempo, cualquier iniciativa. Saben que hay todavía muchas cosas que habría que rectificar, que quedan aún muchos parásitos. Sabemos que somos capaces de controlar nosotros mismos esta fábrica. Nuestro próximo objetivo es conseguir una mayor participación en las decisiones».**

El hombre que así habla (edad: cuarenta y nueve años) era, hasta hace poco, obrero de una hilandería de nylon de las I.C.I. Su declaración, en el sentido de que los obreros pueden prescindir perfectamente de sus jefes, nos hacen pensar, a la vez, en el anarco-sindicalismo y (aparte ideologías) en la «revolución cultural» china. Y explican que los patronos no estén muy dispuestos a admitir el control obrero, aunque redunde en un aumento de la productividad; aumento que fue de un 30 por 100 en 1969 en los I.C.I. de Gloucester. El control obrero no se concede graciosamente, sino que se conquista. Pero para que esto sea posible, el propio Sindicato debe hacer antes su «revolución cultural».

### Idénticas razones

Las disputas laborales que se produjeron en las fábricas de la Fiat dos días antes del «estallido» obrero de la Renault en Mans dan claro testimonio de esa necesidad. Las reivindicaciones de los obreros de la Fiat obedecen a idénticas razones que las de los obreros de la Renault.

Pero han sido traducidas a un pliego de reivindicaciones preciso y válido para todo el complejo de Turín (cien mil obreros), elaborado colectivamente en el curso de doscientas asambleas, a menudo tempestuosas, en las que ha participado y ha podido expresarse libremente un 70 por 100 del total de efectivos. De tal modo que al Sindicato debe de resultar ya difícil transigir: esta plataforma de reivindicaciones representa lo que puede y debe ser conseguido, en aplicación de un acuerdo anterior, firmado en 1969, en condiciones dramáticas. A saber:

— Abolición de todas las formas de sueldo según rendimiento; integración en el sueldo de todas las

primas, aumento para todo el mundo de 50 liras por hora.

— Clasificación de los obreros según tres categorías (en lugar de las cinco que hay actualmente o de las quince posiciones reales dentro de la Renault).

— Será considerado obrero cualificado (categoría superior) todo trabajador que lleve, por lo menos, dos años trabajando en más de una máquina simple (reivindicación conseguida en principio).

— Ningún obrero será obligado a realizar, durante más de dos años, un trabajo repetido; los obreros que trabajen en las cadenas podrán acceder, al cabo de dos años, a otros puestos más complejos y menos monótonos (reivindicación conseguida en principio).

— A título de primer paso hacia la supresión total del trabajo en cadena, éste será «recompuesto» y dotado de una mayor dosis de complejidad. Las tareas que actualmente se repiten (como ocurre en la Renault) cada treinta segundos deben durar un minuto como mínimo.

— Si el efectivo de obreros en las cadenas no está completo, la producción será reducida (lo está siendo ya) proporcionalmente al número de ausencias; se aumentará el número de suplentes y se alargarán las pausas (todo eso se ha conseguido ya en principio).

— La aplicación de las cláusulas anteriores —sobre todo en lo que se refiere a tiempos, ritmos y efectivos— será controlada (lo está siendo ya) por delegados de cadena, de taller y de grupo (un delegado por cada grupo de veinte a cincuenta obreros), responsables únicamente ante sus mandantes y revocables en cualquier momento; se exige el reconocimiento de estos delegados.

— Abolición del trabajo nocturno; paso a las cuarenta horas efectivas (conseguidas en principio); eliminación de la nocividad del medio de trabajo.

Esta plataforma no es perfecta. Muchos la consideran demasiado «razonable». Pero va mucho más allá que las reivindicaciones de los obreros de la Renault. Los dirigentes de ésta afirman que les es imposible conceder nada e invocan para justificarse la competencia internacional. Los dirigentes de la Fiat —donde, como ocurre en toda Italia, los obreros se jubilan a los sesenta años con el 80 por 100 de su salario— dicen que no pueden ceder más «porque ya habéis conseguido mucho más que los obreros de la Renault». Los militantes obreros italianos habían seguido apasionadamente y llenos de esperanza el desarrollo del conflicto de la Renault. Pero desde hace diez días ya no hablan más de ese tema: es demasiado triste, es hasta repugnante. «Si supiesen lo que está pasando aquí...», dicen. ■ MICHEL BOSQUET.

# LA EDUCACION DE PALMIRA

Nuria Pompeia • Manolo V



YO TE DIRIA PALMIRA LO MISMO QUE DIJO JUAN DE MAIRENA A SUS DISCIPULOS



EN ESPAÑA A TODO MOVIMIENTO PROGRESISTA DE SUPERFICIE



SE LE OPONE UN MOVIMIENTO REACCIONARIO EN PROFUNDIDAD



QUE ACABA POR ANULARLO.

Nuria Pompeia