

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