



Frente a un enemigo esclerotizado que emplea todas las formas incorrectas de pensamiento y toda su fuerza bruta para aplastar al hombre en pro de unos intereses que sólo benefician a una minoría privilegiada, una de las armas más poderosas para imponer nuestras justas razones es el empleo de la imaginación combativa y su organización desde la base.

UNA HUELGA EJEMPLAR

Desde hace más de un año los obreros de las fábricas Pirelli están luchando. Pirelli es el monopolio italiano de neumáticos, pero también es un trust vertical cuyas fábricas producen todo lo que tiene relación de cerca o de lejos con la industria del caucho: aglomerados, productos de materia plástica o de látex, cables, etc. Las dos fábricas principales -la de Settimo, cerca de Turin, y la de "Biccocca" de Milán- emplean más de 20.000 obreros. La cifra de negocios sobrepasa los 200.000 millones de liras (más de 20.000 millones de pesetas).

La lucha en Pirelli, por razones que se explicarán más adelante, sólo episódicamente revistió la forma de un choque frontal. Esta lucha era llevada de modo que pudiese durar el mayor tiempo posible, infligiendo el máximo de pérdidas al patrón sin hacer perder todo su salario a los obreros. Tenía el carácter de una lucha de hostigamiento (o una guerrilla) cuyas fases sucesivas permitían forjar una unidad en la base, poner en práctica formas de democracia directa, elevar el nivel de lucha y perfeccionar los métodos de combate y de autoorganización de los trabajadores.

En el apogeo de la lucha, entre octubre y fines de diciembre de 1968, los obreros de la fábrica de Settimo recurrieron a una forma de combate sin precedentes, nacida desde la base, y que si bien no suponía la autogestión técnica de la fábrica por los trabajadores, sí prefiguraba el control obrero del proceso de producción: la autodeterminación de las cadencias o tiempos de trabajo por medio de la elaboración de "contra-cuadros" (contra-boletines de trabajo) de marcha. Sobre este tema leerán a continuación un análisis, extraído de un artículo de Aniello Coppola, publicado en "Rinascita" el 20 de diciembre de 1968.

Previamente conviene, sin embargo, situar en su contexto la fase de la lucha descrita por Coppola, resumiendo las principales etapas de un conflicto que cobró fuerza a partir de entonces.

Historia.- Febrero de 1968: Los sindicatos de Pirelli, en los cuales la C.G.I.L. (Confederación General Italiana del Trabajo) es mayoritaria, concluyen un acuerdo del ramo que se refiere esencialmente a los salarios base. Este acuerdo no apacigua en absoluto el vivo descontento de la base militante. Según ella la negociación no debe limitarse a los salarios contractuales, sino englobar las cadencias, las condiciones de trabajo y el salario por rendimiento, fijado arbitrariamente por la Dirección, lo que permite a ésta quitarles a los trabajadores con una mano una parte de lo que les concede con la otra.

La Dirección, sin embargo, se ha negado a negociar sobre cadencias y salario por rendimiento. La C.G.I.L., por su parte, no ha "presionado" sobre estos puntos: com-

sideraba que la base -la suya y sobre todo la de los otros sindicatos- no estaba preparada para luchar por estos problemas y que una actitud intransigente agravaría la división obrera.

Febrero a junio: Tan pronto como se concluye el acuerdo, resurge la agitación en Pirelli impulsada por una minoría activa. La C.G.I.L. preocupada por no aislarse ni de los otros sindicatos ni de los obreros no organizados, ni de los activistas, estimula la formación de comités unitarios de taller y la multiplicación de los debates en asamblea libre a fin de elevar un pliego de reivindicaciones muy detallado. La C.G.I.L. da entonces la consigna de: "Discutir con todos los compañeros de trabajo en cada taller y pasar a la acción (dos horas de huelga por equipo), cuando por lo menos el 80% de los obreros de un taller estén convencidos".

Julio a octubre: A partir de julio los paros afectan a la mayoría de los talleres, las asambleas se suceden de forma ininterrumpida dentro y fuera de las fábricas. En Milán, como consecuencia de reuniones entre obreros y estudiantes -en el curso de las cuales los estudiantes preconizan la huelga de rendimiento y la iniciativa desde la base- se forman "comités de base" en la fábrica que hacen tambalear la jerarquía sindical. Al mismo tiempo que denuncia la tentativa de los estudiantes de paralizar el sindicato y de crear una organización paralela de lucha, el órgano de la sección comunista de Bicocca escribe en octubre: "Es imposible no estar de acuerdo con los que alientan el impulso desde la base para acabar con las esclerosis y las inercias burocráticas..." Y tres meses más tarde: "El desarrollo de la democracia sindical ha desempeñado un papel importante en la progresión de la lucha".

Octubre a diciembre: A partir de octubre los obreros -primero los de Turín- determinan ellos mismos las cadencias y organizan ellos mismos el trabajo, paralizando la jerarquía de la fábrica. Esta forma inédita de lucha se alterna con paros y asambleas. A principios de diciembre, en Milán, a un lock-out de 24 horas los obreros responden con una marcha a la que se unen los estudiantes y que paraliza el centro de la ciudad.

22 de diciembre: Firma de un acuerdo, aprobado previamente por 15.000 obreros de Turín y Milán, y cuyas principales cláusulas prevén:

-La creación de "comisiones de cadencias" que se informarán sobre el modo de establecer las normas y primas de rendimiento y que podrán pedir su revisión cada vez que las condiciones de trabajo sean modificadas, por ejemplo, con la introducción de nuevas técnicas.

-La creación de "comisiones de control" para comprobar el respeto a las normas de rendimiento que hayan sido aceptadas por parte de la dirección técnica. (1)

-Un aumento del salario por rendimiento de 32 liras la hora.

A mediados de marzo el Consejo de Administración de Pirelli decide, unilateralmente, en vísperas de una negociación con los sindicatos, "satisfacer algunas de las más vivas aspiraciones de los trabajadores" concediéndoles: La semana de 5 días; la reducción semanal del trabajo a 40 horas, sin pérdida de salario; el trabajo a tiempo parcial (24 horas semanales) para las mujeres; disposición de los horarios de los equipos para atender las exigencias de la vida familiar, etc. Costo de estas mejoras concedidas: 6.000 millones de liras anuales.

(1) En la práctica estas comisiones de control -que en Suecia sirven para hacer imponer a los trabajadores a través de su sindicato las normas de rendimiento que hayan sido objeto de un acuerdo- en Italia se convierten en una fuente de "contestación" (oposición) continua: los obreros ponen en tela de juicio las normas y los sindicatos se sirven de las comisiones para imponer el derecho de asamblea en las fábricas, derecho indispensable para las consultas y las comprobaciones de las que se encargan los "inspectores".

Los sindicatos protestan inmediatamente contra una maniobra consistente en conceder mejoras que, aunque van al encuentro de ciertas de sus reivindicaciones, no las satisfacen y tienden a dividir a los trabajadores. Los sindicatos consultarán a los obreros y, entre tanto, se ajustarán a su propio pliego de reivindicaciones. El calendario de paros, interrumpido por los organismos sindicales, será respetado. La lucha por el poder obrero dentro de la fábrica será llevada hasta sus últimas consecuencias políticas.

La huelga de rendimiento

Nadie sabe con claridad como empezó todo. El principio del movimiento, como ocurre amenudo, pertenece ya a la leyenda, una leyenda de la que incluso forma parte un sacerdote obrero, empleado en el "Centro de Control de Calidad" de la fábrica Pirelli en Settimo Torinese. En la época en que la agitación crecía en la fábrica, este sacerdote escribió a los sindicatos que no era justo decidir desde arriba qué formas de lucha era conveniente emprender con vistas a la renovación del convenio colectivo; era necesario, agregaba, que se consultase a los propios obreros por medio de un referéndum si hacía falta.

La C.G.I.L., sólidamente implantada en Settimo, no se sintió molesta por esta crítica, todo lo contrario. Así es como -al menos esta es la opinión de un gran número de obreros- los trabajadores de Settimo desencadenaron la forma de lucha más original y más difícil que haya sido llevada a cabo en una gran empresa moderna. Esta forma de lucha inventada por los militantes de base, propuesta, discutida y finalmente adoptada en asambleas libres, consistía en reducir de forma homogénea las cadencias y los ritmos de trabajo de todos los talleres y departamentos de la inmensa fábrica, sin que cesara, sin embargo, de marchar con la regularidad de un reloj.

El fin de esta operación puede parecer sencillo: se trataba de rechazar a un tiempo las cadencias de trabajo (es decir, el número de intervenciones que los obreros están forzados a hacer para producir un número de piezas previamente determinado en un lapsus de tiempo fijado, y el salario por rendimiento o prima, impuestos ambos por la Dirección.

En la práctica, no obstante, hacer más lento de forma homogénea el funcionamiento de una empresa grande y compleja constituye una hazaña de autoorganización y habilidad técnica. En efecto, del mismo modo que las diversas ruedas dentadas de un reloj no giran a una misma velocidad, los ritmos y las cadencias no son los mismos en los diversos talleres de una gran fábrica. Para que ésta funcione regularmente, sin atascos ni embotellamientos, todas las operaciones están controladas al minuto (a veces casi al segundo) por una pesada jerarquía técnica que, desde los ingenieros a los cronometradores, pasando por los jefes de taller, cuida que todas las operaciones sean efectuadas en los tiempos previamente fijados.

Ahora bien, en Settimo, es precisamente esta jerarquía, considerada como indispensable, la que ha sido puesta fuera de juego. Los obreros tomaron ellos mismos en sus manos la organización de la producción. El ingenio y la autodisciplina, reemplazaron las órdenes y la disciplina impuestas desde arriba. La hazaña es tanto más asombrosa cuanto que los miles de obreros y obreras de Settimo son, en gran parte, jóvenes del Sur, llegados a Turín sin oficio ni conocimientos, a veces, incluso sin certificado de estudios.

Todo ha ocurrido, pues, como si unos músicos hubieran logrado ejecutar una difícil sinfonía, perfectamente conjuntada, en ausencia del director de orquesta. O como si los ferroviarios, en vez de parar los trenes, hubieran conseguido hacerlos circular durante semanas a velocidades y horarios determinados por ellos mismos, sin provocar

ni accidentes ni congestiones del tráfico.

Fue en el otoño último, tras meses de lucha infructuosa, cuando los obreros de Settimo hicieron su gran descubrimiento: era posible volver contra Pirelli, como un bumeran, el sistema de remuneración por rendimiento que les era impuesto. En efecto, el salario por rendimiento o prima, que en otro tiempo representaba una parte bastante importante del salario total, estaba prácticamente bloqueado desde hacía años. La Dirección se negaba a discutirlo: entendía que podía regular a su antojo las cadencias y las intensidades de trabajo de cada puesto. En revancha, el salario base (al que se agregaba el salario por rendimiento o prima) había sido aumentado en el marco de unos acuerdos de empresa y ramo. De esta manera si los obreros lograban hacer ir más despacio el funcionamiento de toda la fábrica, podrían infligir a Pirelli una pérdida mucho más importante, proporcionalmente, a la pérdida (cerca de un 12% del salario total) que ellos mismos sufrirían.

¿Cómo no lo habían pensado antes? Una vez ocurrido es fácil formularse la pregunta. En efecto, desde hacía no poco tiempo cierto número de obreros pensaba en ello, pero individualmente, sin atreverse demasiado a creerlo. Porque en Pirelli, como en las demás grandes empresas modernas, la dirección basaba su poderío en la imposibilidad por parte de los obreros de comunicarse entre ellos, en su aislamiento -cada uno frente a su máquina, en su taller- y en la división sindical. Todos tenían las mismas quejas, pero a falta de poder concertarse y debatirlas todos juntos, estas quejas sólo podían manifestarse a través de explosiones de cólera incontrolada, breves y sin consecuencias.

El descontento de los obreros tenía múltiples razones características de este tipo de industria: bajo diversos pretextos -siempre justificados, por supuesto, por innovaciones técnicas- el tiempo asignado para producir un número determinado de piezas disminuía continuamente, pero el salario por prima no aumentaba apenas. El número de máquinas que atender siempre estaba en aumento, pero los locales donde se instalaban estas máquinas, cada vez más numerosas, seguían siendo los mismos. El aire se volvía irrespirable, calor, ruido, cadencias criminales, incremento de la fatiga: cada vez se hace más difícil cumplir las normas de rendimiento fijadas por la Dirección.

¿Qué hacer? Los obreros de Settimo Torinese sabían por experiencia que las concesiones y las promesas de la Dirección, incluso estando inscritas dentro de un acuerdo del ramo, no les reportaban gran cosa. Les concedían 30 céntimos de lira sobre las primas de rendimiento, por un lado, pero, a la primera ocasión les quitaban 50 por otro. Aparentaban reducir las cadencias para más tarde, poco a poco, -aprovechando un cambio de técnica- imponerles una intensidad de trabajo tan insostenible como la anterior.

Por tanto, las promesas y las concesiones de nada servían. Lo que hacía falta era definir las cadencias y normas de trabajo aceptables y el control obrero permanente -gracias a comisiones sindicales ad hoc- sobre la aplicación de estas normas y cadencias nuevas. Pero, ¿cómo imponer este tipo de control obrero? ¿Por medio de la huelga? No había ni que pensarlo; no es una huelga de 24 ni de 48 horas lo que podría hacer retroceder a la Dirección en una cuestión de una importancia tan capital. ¿La huelga ilimitada? Apenas hubiera sido mejor: cuando todo el régimen interior de la empresa está en juego, un gigante industrial, antes que ceder, preferirá aguantar semanas, quizá meses, contando con hacer pasar hambre a los obreros y luego dividirlos ofreciéndoles algunas migajas.

No, el poder de control sólo podía ser impuesto de una manera: poniéndolo en prác-