

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

109 · DICIEMBRE 2014



**LA IDEOLOGÍA DEL POSTFORDISMO
Y LA REALIDAD DE LA
EXPLOTACIÓN MODERNA**

WWW.1MAYO.CCOO.ES

**LA IDEOLOGÍA DEL POSTFORDISMO
Y LA REALIDAD DE LA EXPLOTACIÓN MODERNA**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 109
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Diciembre 2014

LA IDEOLOGÍA DEL POSTFORDISMO Y LA REALIDAD DE LA EXPLOTACIÓN MODERNA

GEORGIO CREMASCHI
(TRADUCCIÓN DE JAVIER ARISTU)

Nota introductoria sobre la encuesta
que realizó la Fiom a 100.000 trabajadores

JAVIER ARISTU, MÁXIMO BLANCO Y BRUNO ESTRADA

UNA NOTA INTRODUCTORIA SOBRE LA ENCUESTA QUE REALIZÓ LA FIOM A 100.000 TRABAJADORES

Escuchar a los trabajadores, una prioridad sindical.

En 2007 la Fiom, el principal sindicato de metalúrgicos de Italia, perteneciente a la Cgil, llevó adelante una encuesta entre los trabajadores, sindicados o no, del sector industrial. Fue coordinada por Giorgio Cremaschi, miembro entonces de la dirección de la Fiom, que redactó un texto introductorio cuya traducción publicamos a continuación y que motiva este comentario nuestro. Al final del proceso se habían recibido 96.607 respuestas a un cuestionario amplio y muy detallado compuesto de casi 120 cuestiones¹. Fue, sin duda, la encuesta más amplia que nunca se había hecho entre trabajadores italianos, casi 100.000.

Antes se habían hecho otras investigaciones pero nunca de esas dimensiones: en 1980 el Cespe, del Pci, había encuestado a 18.000 trabajadores de la Fiat y el periódico *L'Unità*, promovió otra en 2002 alcanzando a 22.500 trabajadores encuestados de toda Italia.² Solo las encuestas de Eurofound pueden alcanzar cifras similares, aunque bien es verdad que con una extensión geográfica y cultural mucho mayor. Las últimas de esta institución europea se hacen sobre un campo de 30 o 40.000 trabajadores de unos 30 países de toda Europa, UE y países de fuera de la misma. El cuestionario usado por la Fiom en 2007 se basa en gran medida en el que Eurofound utiliza en sus quinquenales estudios³

De la información de los propios organizadores se deducen datos que muestran la importancia y extensión de la investigación: las entrevistas han abarcado a casi 4.000 empresas metalúrgicas, recogiendo todo el espectro de sectores de la industria metalúrgica (siderurgia, bienes de consumo, electrónica, informática). De la masa de encuestas destacan, con el 46,9% del total, los trabajadores de empresas medias (entre 50 y 250 trabajadores) y, con el 41,3%, los de las grandes; a su vez, de éstas, el 12,3% de los encuestados son de empresas de más de 1.000 empleados, especialmente de la industria automovilística y de electrodomésticos. Quedan, como se puede deducir, poco representadas las empresas pequeñas y muy pequeñas (en toda Italia suponen el 33% del total) y, al contrario, estarían en exceso representadas las empresas de mediana dimensión que en Italia suponen el 28,6%.

Aparecen otros datos también interesantes:

- El 44,4% de los encuestados no estaba afiliado al sindicato, unos 41.000, frente a un 56% de inscritos. Dos consecuencias: la significación de la encuesta va más allá de la propia cultura sindical y la importancia y buena acogida de la investigación se ha demostrado con el nivel de participación de los no afiliados.
- Las mujeres que han respondido la encuesta suponen el 22% del total; entre las mismas el 40% eran empleadas y técnicas, el 20% obreras.
- Por edades, el 30% eran jóvenes entre 26-35 años, el 35% con edades entre 36-45 años y el 28% de más de 45 años.
- Solo un 3,4% de los encuestados eran trabajadores inmigrados, lo que posiblemente no responde a la realidad productiva. De ellos el 81% son hombres, el 90% obreros.

Los asuntos sobre los que trataba la encuesta de la Fiom eran, de forma sumaria, los siguientes: *condiciones salariales, horario de trabajo, organización del trabajo, contenidos del trabajo, ambiente social, ambiente físico y seguridad, condiciones de salud, percepción del futuro*. Son los que de forma resumida conforman la condición del trabajo en su modalidad actual, la de comienzos del siglo XXI en

un país desarrollado y con un modelo industrial establecido a partir del modelo fordista del siglo XX, aunque sujeto a las transformaciones producto de la globalización y la implantación de las tecnologías de la comunicación y digitales.

Desde ese punto de vista, la encuesta tiene un valor para Italia, para que aparezcan a la luz ciertos procesos de fondo del modelo productivo en transformación; pero, a su vez, es indicativa y representativa de esos procesos a nivel europeo, al menos en esos enclaves industriales clásicos de la vieja Europa, que están afectando a la mayoría de los trabajadores del continente. En ese sentido sería muy interesante contrastar los resultados de la encuesta Fiom con los de Eurofound para analizar la corriente de fondo que está transformando en su integridad a todo el mundo del trabajo europeo, por encima de las peculiaridades nacionales o regionales. Una lección a tener en cuenta en estos momentos de resurgimiento de procesos nacionalistas y soberanistas que están, también, dislocando a la representación del mundo del trabajo.

Uno de los aspectos más interesantes que desvela esta encuesta es la realidad, frecuentemente ocultada y sumergida como denuncia la propia encuesta, del mundo de la empresa. Y cuando hablamos de “*mundo de la empresa*” no nos referimos precisamente al mundo bursátil, a las *páginas salmón* de los medios de comunicación, a las imágenes de círculos de empresarios reunidos ante los periodistas. No, nos referimos al mundo productivo real de las empresas, no necesariamente los antiguos talleres de las factorías metalúrgicas ni los hornos de las viejas siderurgias. También son el mundo interno de los *call centers* -como muy bien relata Cremaschi-, los reponedores y empleados de supermercados, las limpiadoras de madrugada de los grandes edificios de oficinas, los departamentos de diseño de las firmas automovilísticas, los empleados de banca, los ingenieros de empresas tecnológicas... y tantos y tantos viejos y nuevos segmentos de una clase trabajadora sometida a inmensos y destructivos cambios.

La empresa sigue siendo un *lugar de conflicto*, el más acabado símbolo del conflicto social, por mucho que hoy día hayan adquirido protagonismo otras variantes y otras modalidades de la conflictividad humana. En la empresa actual se desarrollan extraordinarios y potentes procesos de innovación tecnológica, que si bien tiene algunas consecuencias positivas para los trabajadores, también pueden profundizar en la marginación, el despido y el olvido del trabajo humano; procesos de renacimiento autoritario -insiste en ello Cremaschi- que no son sino la otra cara de la moneda que se da en el resurgir del autoritarismo político de nuestras sociedades; procesos de control del ser humano, a través de mandos intermedios y procesos informáticos, que hacen que hoy día el trabajador, incluso el más formado técnicamente, esté sometido a un *gran hermano* digital que le vigila y censura. En definitiva, la empresa actual es espejo, manifestación y banco de pruebas de corrientes sociales globales que reducen la participación y coartan la libertad. Así de claro.

Lo anterior nos da pie para reflexionar sobre el asunto de la visibilidad de ese mundo del trabajo que, salvo momentos históricos determinados, suele haber estado oculto ante el resto de la opinión pública, cuando no ante los propios trabajadores carentes de conciencia de su propia condición.

La *invisibilidad de lo social* es uno de los aspectos más terribles de la actual crisis, sustituida por una inflación desbordante de la visibilidad de otras facetas de la vida, donde destaca la de la política institucional, comparativamente al mismo nivel que la del espectáculo. Como nos advierte Pierre Rosanvallon: «*La democracia está minada por el carácter inaudible de todas las voces de escasa amplitud, por la desatención de las existencias ordinaria, por el desprecio de las vidas que son consideradas sin relieve, por la ausencia de reconocimiento de las iniciativas que permanecen en la sombra*». No es una cuestión solo de anonimato de individuos, es el desprecio del ser social, de la identidad colectiva, reemplazada en una abstracta y genérica ciudadanía que, a veces, oculta el conflicto entre distintos componentes de la misma. *Casta, ciudadanía, pueblo* son términos que, a pesar de su buena voluntad y del acierto electoral, pueden estar ocultándonos otros que explican mejor la actual conflictividad, donde *trabajo* y *capital* siguen siendo decisivos. De nuevo Rosanvallon: «*La invisibilidad tiene también*

un coste democrático. Deja en efecto el campo libre al desarrollo de una lengua política saturada de abstracciones, que no tiene contacto con lo real y se inserta en la ideología, es decir, en la constitución de mundos mágicos y artificiales. La invisibilidad alimenta así el desencanto frente a la política»⁴.

En este sentido, la encuesta Fiom es una estrategia para superar esa invisibilidad, para dar voz al trabajador oculto, al trabajo invisible. Es cierto que dicha encuesta obvia, como dice Aris Accornero⁵, una parte consistente del mundo del trabajo más inaccesible e indefenso, el de la pequeñísima empresa, y, decimos nosotros, el del trabajo precario e inestable hoy día cada vez más presente en nuestras sociedades. Pero, a pesar de todo, es indudable que formalizar en un modelo investigador como el de las encuestas sociológicas a 100.000 anónimos trabajadores italianos es una forma precisamente de conectar con lo real, de no hacer ideología, de no construir mundos mágicos y artificiales y, además, de dotar de contenido concreto y práctico cualquier alternativa política. No podemos sino recordar que en siglo XIX, previo a las grandes alternativas de cambio contenidas en los programas de los primeros partidos obreros se producían “*estudios empíricos sociales*” donde se trataba de visualizar la situación de los trabajadores de aquel tiempo. Federico Engels y “*La situación de la clase obrera en Inglaterra*” es ejemplar.

Cremaschi insiste en una tesis que debe ser comprobada por otros estudios empíricos y pruebas prácticas pero que, sin duda, no es rechazable en principio: el modelo fordista como trabajo en serie, encadenado, sometido a un diseño previo, donde el trabajador no es dueño de su tiempo ni de su propia tarea, no ha fenecido; simplemente se ha transformado. Igualmente, el taylorismo -con todas sus transformaciones de método y de sistemas- sigue siendo, modificado en algunos elementos, el régimen de control de la producción más adaptado a la nueva empresa del capitalismo digital o financierizado. De ahí, la profunda crítica a una izquierda y a un modelo político-sindical que piensa que todo el mundo del trabajo está ya en otra dimensión postfordista, es decir, donde el trabajo esclavo ha pasado a ser un “*trabajo autónomo, libre, flexible, adaptado al individuo*”. Eso puede ser posible en algunas partes del proceso productivo, las más relacionadas con la creación del producto, pero no explica la mayor parte de los cambios que están sucediendo en el mundo del trabajo, ya que el actual sistema de control de la productividad y del trabajo es más explotador y más alienante que en el pasado. ¿Ha cambiado el modelo de trabajo? Sin duda, negarlos sería indecente. Pero no hacia un *mejor trabajo*. Como dice Aris Accornero: “*En lugar del Trabajo mayúsculo, dominante en el siglo XX, se ha consolidado el minúsculo, es decir, los trabajos, que lo convierten en amorfo en cuanto que es difuso, disperso y ya no ennoblecido por su misma masificación y uniformización*”⁶. Es toda una conmoción histórica la que está sucediendo, los viejos saberes técnicos y profesionales incorporados a la cultura del trabajo, al puesto concreto de trabajo, aquel conocimiento profesional del trabajador de taller o del ingeniero de diseño, han sido sustituidos por un *no-tener-que-saber nada especial*, solo obedecer, cumplir tareas repetitivas, seguir el programa...

Uno de los aspectos más interesantes de la reflexión sobre el futuro del trabajo es el de la incorporación de la tecnología basada en lo digital al sistema productivo. No es ocasión ni momento para tratarlo y, además, es asunto de extraordinaria dimensión por el alcance de sus aplicaciones. Ahora bien, nos interesa destacar dos cosas:

- 1) que este nuevo factor de producción, la tecnología digital y otras, están creando valor en cantidades enormes; y
- 2) que ese valor no está repercutiendo en el conjunto de la sociedad, primeramente entre los trabajadores, sino que se está transfiriendo a una exigua minoría de personas. La igualdad como asunto decisivo del próximo futuro.

El trabajo está cambiando, eso es evidente. Lo que no sabemos es si la empresa, el fundamento cultural de la misma, lo está haciendo al mismo ritmo. Y nos referimos no a la forma de hacer funcionar la empresa, a la flexibilidad de su *management* que, sin duda, pasa por una profunda modificación de sus

métodos. Hablamos de si es posible con la extensión y universalización de estas tecnologías de la comunicación seguir manteniendo un modelo de empresa basado en el autoritarismo, la monopolización de la decisión, el secuestro de la capacidad estratégica. Brynjolfsson y McAfee nos dicen que “*es indudable que [estas tecnologías] aumentan la productividad y, en consecuencia, nuestra riqueza colectiva. Sin embargo, el ordenador, como todas las tecnologías polivalentes exige, al mismo tiempo, que se innove continuamente en los modelos empresariales, los procesos organizativos, las instituciones y las capacidades de los trabajadores. Estos activos intangibles, que incluyen el capital humano y organizativo, a menudo se ignoran en los balances de las empresas y en las estadísticas oficiales del PIB, pero no son menos esenciales que los equipos y los programas informáticos*”.⁷ Nos debemos por tanto preguntar: ¿vamos a cambiar todo menos el concepto de *propiedad jurídica-es-decisión* de una empresa? ¿No es evidente que la democracia política debe acompañarse de formas de democracia en la empresa aunque sea con morfologías y sistemas diferentes a los de la sociedad política?

Cremaschi termina su introducción a la encuesta Fiom con un llamamiento al sindicato, a la organización de los trabajadores, preguntándose si no es hora, tras los datos y demandas que aparecen de las respuestas de los 100.000 encuestados, de que el sindicato se incorpore también a la ola de cambio, de adaptación crítica a nuevo mundo del trabajo. Y eso significa, nos dice, un aterrizaje más cercano al centro de trabajo, un dejar algo de lado el carácter superestructural del sindicato -su dimensión más institucional y general- por un desarrollo de las unidades sindicales cercanas al trabajador, al puesto concreto de trabajo.

Un debate permanente y que en España tiene el peligro de, si no se hace bien, desenfocar los problemas y las soluciones. ¿Tenemos un sindicato -como desde ámbitos clásicos del *extraparlamentarismo militante* ya bastante cansinos denuncian- institucionalizado, pegado a los viejos resortes del poder del estado? No parece que ahora, precisamente cuando el sindicalismo está más atacado desde esos centros de poder y más alejado de las concertaciones y diálogos por la cúspide, se pueda hablar de *institucionalización* del sindicato, en su sentido negativo. Sin embargo, los acontecimientos que desde hace unos años vienen sucediendo ante la opinión pública deben servir para que el sindicato, como organización institucional central de la sociedad española, incremente su análisis sobre los cambios estructurales en el mundo social en general y del trabajo en particular, ese mundo que el sindicato tiene como misión representar. El debate pasa por tanto por la necesidad de provocar en la organización representativa de los trabajadores una reflexión de altura y de alcance, más allá de aspectos sectoriales, coyunturales o simplemente organizativos. El reto es reconstruir un modelo de representatividad y de acción sindical acorde con *la gran transformación* actualmente en curso en el mundo del trabajo.

Un proyecto de este tipo debería canalizar la actuación del sindicato en un momento en el que la agresividad de algunos círculos políticos, económicos y mediáticos –unos reaccionarios y otros no tanto está revistiendo tintes nunca vistos.

Un proyecto que se enmarcaría en el debate iniciado en 2011 “*Reivindicarnos y repensarnos: Sindicato, trabajo y democracia*”, en el que se apostaba por analizar los cambios que se están produciendo en la estructura productiva de este país y las consecuencias que éstos tienen en la composición y caracterización de la clase; determinar si la regulación normativa de la libertad sindical es la adecuada para canalizar a través de las organizaciones sindicales las demandas colectivas; evaluar si nuestra organización, prácticas y acción son las que corresponden para intervenir eficazmente en un contexto nuevo y cambiante; detectar, en definitiva, nuestras insuficiencias para, finalmente, establecer líneas de mejora con la vocación de que CCOO sea, todavía más, el principal referente de la clase trabajadora para defender sus intereses, desde los más particulares a los más generales.

LA IDEOLOGÍA DEL POSTFORDISMO Y LA REALIDAD DE LA EXPLOTACIÓN MODERNA.

La encuesta promovida por la Fiom parece hecha a propósito para desmentir gran parte de los lugares comunes que han devastado la conciencia y visibilidad de las condiciones reales del trabajo en nuestro país, Italia. De vez en cuando estas salen a la luz, pero solo en los momentos más dramáticos y extremos. Cuando mueren quemados vivos los obreros de la ThyssenKrupp se descubre que los obreros existen y que en nuestro país se dan condiciones de trabajo que parecen directamente importadas de los nuevos enclaves productivos del viejo tercer mundo. Y, sin embargo, estas visiones de la realidad no quiebran una ideología que se ha consolidado en los últimos años y que tiene como objetivo, cuando no niega la visibilidad del propio trabajo, mostrar que la dureza de las condiciones de trabajo es elemento residual o acontecimiento aislado.

La tendencia ideológica subyacente es la de presentar la gran transformación sucedida en la economía y en la producción como un proceso que habría suprimido repetitividad, taylorismo, modelos autoritarios de producción y que habría desplazado el eje sobre la flexibilidad, sobre la calidad, sobre la participación. También en la izquierda, también entre quien se siente y se muestra cercano a los trabajadores de carne y hueso, la ideología del postfordismo, es decir, la del fin de las razones del conflicto de fábrica, es absolutamente dominante. Del mismo modo en quien, sin negar que hoy existan condiciones de precariedad, de explotación, de pérdida de identidad del trabajo inaceptables para una sociedad civil, tiende a ver todas ellas como fruto del nuevo modo de trabajar, que ha suprimido el viejo destruyendo igualmente, con el mal de la condición fordista del trabajo, el bien de los derechos y de las tutelas a ella unidos. Se piensa así que es necesario un nuevo marco de derechos, que se adapte mejor a la actual y profundamente modificada organización del trabajo, al precio también de la renuncia a los derechos conquistados en el pasado.

La encuesta promovida por la Fiom desmiente este enfoque. En el trabajo industrial de hoy día, principalmente en el más competitivo y avanzado, las viejas prácticas tayloristas basadas en la repetitividad, la fragmentación, la tendencia al aumento del horario de trabajo y las exigidas por la modificación de los ritmos productivos, por la distinta exigencia de calidad de los productos, por la obligación para quien trabaja de una mayor atención y participación en el proceso productivo, en suma, lo viejo y lo nuevo, se superponen y se entrelazan. No desaparece la vieja condición de trabajo sino que se transforma con un incremento global de la fatiga del trabajador y más aún de la trabajadora, para quienes al cansancio que sobreviene del viejo modo de trabajo se les suma frecuentemente el estrés, la tensión, la inseguridad social producida por el nuevo.

De esta encuesta sobresale no solo el hecho -que a veces se convierte en señal de retórica banal- de que los obreros siguen existiendo. El asunto central de esta encuesta es, nos parece, que, a través de la profunda reestructuración ocurrida en estos veinte últimos años en el sistema industrial y en la organización del trabajo, se ha consolidado un modelo que se está extendiendo a toda la sociedad y en el cual la dependencia de las personas, la reducción de su autonomía real van acompañadas por la exigencia de una cada vez más convencida adhesión del trabajador a los procesos cualitativos de la empresa. La suma de lo viejo y lo nuevo, su contaminación, produce de esta forma un modo de trabajar infinitamente más estresante y cansado que en el pasado.

Si salimos del sector industrial manufacturero, podemos ejemplificar esta nueva fatiga, esta moderna explotación, en la condición de los trabajadores de los call center, constreñidos a hablar con ritmos repetitivos como los de la cadena de montaje, y obligados a ofrecer a los clientes a los que telefonan una prestación de excelente calidad y lo más individualizada posible. Así pasa con tantas tareas del llamado sector terciario, en las que se unen repetitividad y autoritarismo junto con la pretensión de personalizar

la prestación del servicio. Igual ocurre en las fábricas metalúrgicas, también en la producción en masa, donde a la permanencia de la cadena de montaje, aunque fraccionada y fragmentada, a la permanencia y acentuación de tareas fragmentadas y repetitivas, que hacen repetir miles de veces al día el mismo movimiento, se añade la exigencia de intervención de calidad en la producción, bien para aumentar la calidad media de lo manufacturado bien para responder a las continuas exigencias de diversificación del producto final.

Si esta tesis es verdadera, y todos los datos que iremos ilustrando lo demuestran, surge una conclusión sindical inmediata: la propuesta de permutar la reducción de los viejos sistemas de protección, los ligados al modelo fordista, por la construcción de nuevos, relacionados con el nuevo modelo de trabajo fraccionado y flexible, corre el riesgo de producir una catástrofe. De ahí que todo trabajador tenga necesidad en la actualidad de las viejas y nuevas tutelas; si se desmantelan las primeras, las segundas se hundirán en la nada.

Los datos muestran que una política de permuta entre flexibilidad y salarios incide negativamente en el punto clave de la condición de trabajo: solo el 6% de los entrevistados es proclive a un aumento del horario y casi la mitad querría reducirlos; los ritmos de trabajo en la producción masiva son insostenibles para la gran mayoría de quien los realiza. No tiene por tanto sentido pensar en un intercambio generacional sobre el salario. Hace pocos días, el director del Corriere della Sera volvió a utilizar la tesis de un reputado economista según el cual el salario italiano habría caído -sobre todo en los más jóvenes- mientras que por encima de los 50 años las retribuciones italianas serían equivalentes a las más elevadas europeas. Esta tesis no está demostrada en absoluto por los datos de la encuesta que, al contrario, subraya cómo en igualdad de tareas la diferencia de edad es casi irrelevante y un empleado o un obrero veterano cobran más o menos la misma, poca, cantidad que cuando eran más jóvenes. La verdadera diferencia está entre quien trabaja con contratos precarios y quien lo hace con contratos a tiempo indeterminado. Y entre hombres y mujeres. Aquí registramos diferencias salariales también relevantes, con salarios inferiores al 30% respecto de los países más avanzados de Europa. En resumidas cuentas, un cruce entre el salario de los veteranos y el salario de los más jóvenes no produciría ningún resultado social significativo.

Finalmente, de la encuesta se deduce también el escaso fundamento de la tesis según la cual es posible reducir el papel del Convenio nacional a favor de la negociación por empresa, para obtener mejores resultados globales. Los trabajadores que han respondido a la encuesta pertenecen casi todos a empresas sindicalizadas. Solo algo más de la mitad están afiliados al sindicato pero todos trabajan en gran medida en empresas donde existen la organización sindical y la negociación. Cerca del 80% declara beneficiarse de las primas de productividad negociadas en la empresa y de la negociación de las principales condiciones de trabajo. Las respuestas que recibimos son, por tanto, significativas precisamente porque vienen de empresas que se benefician de ambos niveles de negociación. Sin embargo, las insuficiencias, los bajos salarios, las dificultades en las condiciones de trabajo están presentes en el componente sindical más avanzado de la industria metalúrgica. Imaginemos pues cómo estará el resto del mundo del trabajo, más atrasado aún, puesto frente a la propuesta de cambiar la negociación nacional por la empresarial. Los resultados serían nulos o negativos, como lo demuestra la debilidad de ambos niveles de negociación allí donde están presentes.

Tras esta encuesta nos parece más fácil y motivado afirmar que la política de intercambio entre condiciones de trabajo y salario, entre generaciones, entre viejos y nuevos derechos, entre Convenio nacional y convenio empresarial, no tiene base material capaz de producir resultados interesantes para los trabajadores. Cada vez que se negocia sobre este tipo de bases que hemos definido, un pedazo de la condición de trabajo se desmorona y arrastra de este modo consigo cualquier otra nueva conquista. De ahí que los trabajadores italianos hayan ido deslizándose hacia lo más hondo en sus condiciones de salario y de vida si lo comparamos con los países industriales más avanzados. Se han desmantelado derechos

y conquistas que no eran obsoletos sino que, al contrario, se correspondían con un aspecto de la condición de trabajo que a su vez ha permanecido e incluso se ha reforzado, sin desaparecer de ninguna manera de las nubes ideológicas del postfordismo.

La encuesta promovida por la Fiom tiene pocos precedentes por la dimensión y el detalle de los análisis acerca de la condición de trabajo. Han respondido 100.000 trabajadoras y trabajadores, más de 15.000 empleados, comprendidos los de los niveles altos, más de 3.000 inmigrantes y más de 20.000 mujeres. Es una dimensión de masas, una forma de participación en las alternativas del sindicato que debe, ante todo, hacer una reflexión por sí mismo. De dicha encuesta sobresale una exigencia de participación, de audiencia, de visibilidad, que se da frecuentemente en el mundo del trabajo y que, sin embargo, desgraciadamente, no encuentra siempre las condiciones y las fuerzas para expresarse.

Cuando diseñamos la encuesta pensamos que conseguir decenas de miles de cuestionarios habría sido ya un resultado significativo. Las 100.000 respuestas a un cuestionario complejo, que exige casi una hora de tiempo para ser rellenado, son un hecho que confirma que, cuando se proponen formas concretas para hacer surgir la participación, ésta se produce siempre. Y al contrario, cuando estas formas se niegan y se propone un modelo en el que las personas se convierten solo en objetos pasivos de las alternativas, de las políticas, de las decisiones, la participación obviamente disminuye. La exigencia de participación hoy reclama instrumentos concretos para que se materialice.

Como ya hemos dicho, la encuesta se ha hecho en gran parte en empresas sindicalizadas, no podía ser de otro modo, dado que ha sido promovida directamente a través de la estructura sindical que actúa en la fábrica y en el territorio. Podemos, por tanto, decir que los datos aquí recogidos pueden ser en cierto modo un espejo de la parte más estructurada y avanzada de las condiciones de trabajo. Está claro que quien se queda fuera de los derechos y de la protección de la sindicalización normalmente está peor. Desde este punto de vista podemos considerar los resultados de esta encuesta como una especie de gran superficie emergida de una condición de trabajo que en muchas otras realidades estará seguramente peor. No pretendemos que esta encuesta ofrezca en sí misma un cuadro completo de las condiciones de trabajo en general, de la obrera en particular. Sin embargo, queremos recordar que los sondeos, las encuestas de los medios de comunicación, muchas de las investigaciones sociológicas frecuentemente se obtienen con muestras de pocos centenares o escasos miles de personas. Aquí estamos frente a 100.000 personas de carne y hueso que han descrito minuciosamente sus condiciones de trabajo. Probablemente, para algunos comentaristas el hecho de que sean 100.000 los cuestionarios metalúrgicos rellenos por otros tantos trabajadores es un hecho que sorprende por sí mismo: ¿pero cuántos metalúrgicos hay? Es bueno recordar que los obreros y empleados metalúrgicos, incluidos también los empleados del sector de pequeños autónomos, son cerca de dos millones. Y que los trabajadores de la industria manufacturera en sentido estricto son en nuestro país casi cinco millones, a los que debemos después sumar aquellos que están empleados en la construcción.

La industria metalúrgica representa más del 40% del empleo y del sistema industrial italiano. También numéricamente ocupa este papel central y es evidente que las condiciones de trabajo en las que se desarrolla no pueden ser consideradas residuales o marginales. Así como no lo es tampoco su función en el sistema productivo italiano. Una extendida cultura tiende de hecho a considerar a los obreros y a la industria como residuos del pasado. Obviamente no es así y no solo porque de vez en cuando los medios de comunicación descubran a los obreros, cuando ocupan las estaciones para tener un contrato o cuando mueren quemados vivos en la ThyssenKrupp. La idea central que aquí queremos defender es que estos 100.000 encuestas son en cierto modo la punta del iceberg de una condición de trabajo que es general o está en vías de generalizarse y que muchas de las tesis que durante estos años han alimentado la cultura del llamado postfordismo carecen de contraste con la realidad. Lo que pretendemos introducir en la discusión es que cuando una encuesta de estas dimensiones da -en algunos temas de fondo- respuestas casi unívocas y claras, hay entonces que enmarcarla en una tesis de carácter más general.

O bien la condición del trabajo que emerge de la encuesta está referida a un sistema en vías de extinción –pero son muchos los datos que nos indican que no es así–, o bien representa un equilibrio, negativo para el mundo del trabajo y sin embargo existente, que define una condición social y laboral nueva en proceso de expansión.

Lo que defendemos es que el sistema de trabajo denominado fordista y taylorista no ha desaparecido sino que se ha reorganizado descomponiéndose y sumándose a otras tareas, a otras exigencias de trabajo. En cierto sentido el trabajador que hoy opera en la industria metalúrgica -y creemos que en general en el sistema industrial y productivo- sufre en la actualidad las durezas y ritmos del fordismo y las exigencias y riesgos del postfordismo.

Estamos ante una condición de trabajo mixta, contaminada, en la que las libertades de la persona se reducen en el mismo momento en que se exigen nuevos niveles de responsabilidad. Hay un potencial autoritario profundo e inquietante que emerge de esta organización del trabajo. Los datos que aparecen son los de un cruzamiento entre viejos y nuevos riesgos laborales; al calor de los hornos y los daños debidos a los polvos tóxicos se unen los perjuicios para la vista y los nervios de quienes usan los medios informáticos. Hay además un clima autoritario que golpea sobre todo a los obreros pero también de forma relevante a los empleados, a los jóvenes, a los inmigrantes. Más del 17% de los obreros de las grandes empresas declara sufrir intimidaciones en los centros de trabajo, el porcentaje sube a más del 20% para los obreros de las empresas del Mezzogiorno (el sur de Italia). Un promedio de casi un trabajador sobre diez -lo cual nos recuerda la vieja decimatio como instrumento autoritario en los ejércitos- sufre acoso o mobbing. Es este un dato sobre el que hay que reflexionar, que por otro lado verificamos también en las repentinas oleadas de medidas disciplinarias que afectan a los trabajadores tras los procesos de negociación, sobre todo en las grandes empresas y en el grupo Fiat.

El autoritarismo se corresponde claramente con un régimen de trabajo que conlleva, todavía para una gran mayoría de los trabajadores, una serie de operaciones repetitivas y subdivididas. Los nuevos procedimientos de calidad, la pretensión de colaboración y eficacia, antes que eficiencia, no cambian la forma de trabajar sino que se suman a la tradicional; significan simplemente más fatiga. Pero el metalúrgico que habla en esta encuesta tiene un sentido profundo de la dignidad de su propia función. Tiene la convicción de sufrir en la actualidad condiciones de trabajo que afectan a la propia salud y, a la vez, la conciencia de ser parte de un proceso productivo importante. ¿Es esto lo que da sentido a la clase, aunque esto quede como un potencial y no se exprese a través de un determinado punto de vista? La encuesta no profundiza en este punto, pero si tuviéramos que basarnos en el sentido profundo de muchas de las respuestas, tendríamos que captar un gran sentido de clase latente. En muchos casos las respuestas que dan obreros y empleados son sorprendentemente similares, más allá de las diferencias de condiciones de trabajo y renta. Es evidente que se proyecta una condición común.

El dato, quizá hoy más asumido, es la catástrofe de las rentas. No solo las individuales (1.246 euros netos al mes es la media de todo el sector del metal), sino también las familiares. La familia metalúrgica media, en la que trabajan ambos cónyuges y que tienen uno o dos hijos a su cargo, vive con 2.125 euros al mes de media, lo que significa poco más de 600 euros mensuales por cada componente del núcleo familiar. Es un dato que prácticamente explica por sí solo todo acerca de la condición social del país y la incapacidad de los sistemas estadísticos para analizar la evolución de las rentas reales y para explicar, por tanto, también a nivel científico, la caída del poder adquisitivo. Basta con tomar en consideración un dato que se deduce de la encuesta. Más del 60% de las familias emplea una parte relevante de su propia renta en los gastos para la casa, sea hipoteca o alquiler. Desde este punto de vista, las estadísticas oficiales, que explican que poco más del 20% de los italianos vive de alquiler y que, por el contrario, la gran mayoría tiene la casa en propiedad, son un ejemplo de la incapacidad para captar la realidad social del país. Un país donde la mayoría de las familias obreras y de empleados paga por su casa una parte relevante de la propia renta global. Como hemos dicho, no hay diferencias significativas respecto

a la antigüedad, una vez que el trabajador ha sido contratado por tiempo indeterminado.

Es la precariedad la que derrumba los salarios, cuando las mismas diferencias profesionales, también relevantes en el salario medio, son precisamente inferiores a los cálculos con los que se hacen los convenios nacionales. Entre la media de las retribuciones obreras y la más alta registrada en la encuesta, la de las categorías de empleados con jerarquía y funciones de coordinación, hay poco más de 400 euros de diferencia al mes. La diferencia entre 1.200 y 1.600 euros resulta mucho menor que los porcentajes diferenciales que aceptamos en las tablas salariales propuestas en nuestras plataformas de convenio. Señal de que la exigencia de aumentos iguales para todos, que viene de una parte de los trabajadores, tiene su explicación en las distancias reales que hay entre las retribuciones de hecho. También para los niveles profesionales medios/altos las retribuciones han tendido a la baja.

Algunos piensan enfrentarse a este asunto explicando que hace falta premiar el mérito o a quien trabaja más. Es útil, sin embargo, reafirmar que solo el 6% de los metalúrgicos está por trabajar más o que todos los demás se dividen casi a mitad entre quien piensa en no aumentar el propio horario de trabajo y quien al contrario cree incluso que hay que reducirlo. Quizás cuenta también el hecho de que más de la mitad de las trabajadoras y trabajadores metalúrgicos tiene un tiempo de trabajo efectivo, incluido el tiempo de transporte, superior a 10 horas. Y que las mujeres que trabajan añaden a todo esto un tiempo de al menos 20 horas semanales de trabajo doméstico. Y de hecho el 60% de los obreros y el 62% de las obreras declaran ya que no podrán continuar haciendo su trabajo cuando tengan 60 años.

Por otra parte, los datos sobre la salud nos indican que el 40% de los trabajadores considera que tiene comprometida la salud por el modo en cómo ha trabajado. El porcentaje se eleva una vez más en los obreros y, aún más, en las mujeres. Los ritmos de trabajo se consideran repetitivos para la gran mayoría de los obreros y la mitad en el caso de los oficinistas. Solo menos de un trabajador sobre cinco declara haberse beneficiado de programas de formación de la empresa. Si, además, analizamos en detalle las demandas sobre el mérito, sobre las jerarquías, sobre las relaciones en la empresa, vemos que en gran parte estamos frente a un sistema de carácter tradicional en el que, entre otras cosas, los varones mandan sobre las mujeres, también en las actividades donde estas son mayoría, y, de forma más general, las jerarquías deciden sobre la base de los esquemas tradicionales en la organización del trabajo taylorista. No se entiende, por tanto, qué quiere decir premiar el mérito, con estos salarios medios y con esta organización del trabajo, a no ser reintroducir premios y condiciones de trabajo discriminatorias. Hay que subrayar además que en estas empresas donde -como hemos dicho- funcionan en gran parte los sindicatos en su interior, más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras declaran no haber tenido contactos o no tener conocimiento del papel, de la función o de la misma presencia del Rls (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, similar al comité de seguridad). Es un dato clamoroso que no tiene que ver solo con la capacidad de iniciativa de los Rls y del sindicato sino que es, sobre todo, una muestra de un aislamiento y fragmentación de la condición de trabajo y de una atomización de las relaciones entre las personas que trabajan.

Insatisfacción, dureza de las condiciones de trabajo y salarios bajos a los que se unen además una fuerte dosis de incertidumbre sobre el futuro. En torno al 30% de los trabajadores entrevistados, sin diferencias significativas entre obreros y empleados, prevé un empeoramiento en el futuro, frente a solo el 19% que cree que mejorará. En lo que respecta a los riesgos de empleo, el porcentaje de pesimistas alcanza el 34%. Uno de cada tres trabajadores metalúrgicos ve negro su futuro desde todos los puntos de vista y creo que este dato, más que ninguno, es suficiente para explicar la rabia, la insatisfacción, el desaliento que existe hoy en tantos lugares de trabajo.

Los datos de la encuesta serán analizados y desarrollados con posterior detalle. Lo que hemos hecho es únicamente una primera síntesis de lo que nos ha parecido más importante. Y también más duro para nosotros. Y es que, aun con diferencias entre sector y sector, entre empresa y empresa, estamos ante

un dato que no hace sino subrayar la profunda crítica a cómo está hoy el sindicato. Cuando en las empresas sindicalizadas las trabajadoras y trabajadores de las empresas más grandes dan globalmente respuestas que muestran una peor condición que la de quien trabaja en empresas medias, todo ello indica una clara señal de crisis en la acción sindical.

Hoy se discute mucho sobre el hecho de que el sindicato tiene que volver a los centros de trabajo y ocuparse menos de los grandes temas de política general. Hay una parte de verdad en esta afirmación, pero la encuesta subraya cómo por sí misma no aporta soluciones a los problemas. No se trata solo de reforzar la presencia sindical en los centros de trabajo, se trata de decidir cómo debe ser ésta, cómo debe implicarse con la condición real del que trabaja, cuál debe ser el punto de partida en relación con el salario, el horario, los derechos y cómo consolidarlo. Quien crea que mejora el salario cambiándolo por productividad esta encuesta le desmiente en el nivel de la justicia y de la misma eficacia. Sin embargo, la alternativa a una línea de intercambio injusta e ineficaz está por construirse, exige que el sindicato se pegue a las condiciones concretas de trabajo, que no puede conseguirse con la única presencia de las Rsu (Rappresentanza sindacale unitaria, parecido a un comité de empresa).

La condición metalúrgica que aparece en esta encuesta induce a plantearse esta cuestión: ¿no es acaso necesario reconstruir una forma organizada de representación sindical, mucho más pegada que la actual a la actividad cotidiana de quien trabaja? Llamémosles delegados de sección (delegati di reparto), llamémosles colectivos o grupos, llamémosles como queramos, pero hace falta algo más allá de los modelos institucionales de presencia en la fábrica cuya completa debilidad y ausencia total constatamos hoy. Estos nuevos instrumentos de democracia sindical son necesarios porque cuando, como en este caso, 100.000 trabajadoras y trabajadores nos explican sus condiciones, descubrimos que la organización se comporta como si no conociera la realidad. El saber y la cultura del sindicato están profundamente entrelazados con la democracia y la participación. El éxito de la encuesta muestra que existe una demanda de profundización democrática a la que no se está respondiendo. Esta es la primera conclusión que esta investigación plantea a la Fiom y a toda la estructura del sindicato.

NOTA

¹ El cuestionario de la Fiom lo puede descargar en: <http://archivio.fiom.cgil.it/inchiesta/fac-simile-questionarioITALIANO.pdf>. Igualmente, el sitio web de la encuesta en <http://archivio.fiom.cgil.it/inchiesta/riepilogo.htm>

² Los resultados de esta última en Mimmo Carrieri, Cesare Damiano e Bruno Ugolini, *Il lavoro che cambia*, Ediesse, 2005

³ Véase el sitio web de Eurofound (<http://eurofound.europa.eu/>). El último estudio es de 2010. El cuestionario de Eurofound, en inglés, se puede descargar en este enlace (http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/surveys/ewcs/2010/documents/masterquestionnaire.pdf).

⁴ Pierre Rosanvallon, *Le Parlement des invisibles*, Seuil, 2014.

⁵ Aris Accornero, *Lavoro e classe: la grande inchiesta della Fiom*, Lavoro e Diritto, a.XXIII, n. 3, verano 2009

⁶ Ibidem

⁷ Erik Brynjolfsson y Andrey McAfee, *La carrera contra la máquina*, Antoni Bosch editor, Barcelona, 2013, pág. 41.