

HUYENDO DE LA SIRENA DEL TRABAJO PRODUCTIVO

Elisabetta Della Corte

A pesar de las lecturas tragicómicas que hacen economistas, políticos y sindicalistas acerca del fallido desarrollo del Sur, de la plaga del desempleo y cosas por el estilo, en seis años han salido de la Fiat-Sata para no volver 1.800 personas de una plantilla de unos 5.000 empleados. Hombres y mujeres, diplomados y licenciados, casados y solteros, unos 1.200 de ellos sin ninguna previsión, han presentado su dimisión escapando a la tranquilizadora perspectiva de un salario para toda la vida. La cuestión es, por tanto, la siguiente: ¿cómo es que, a pesar de la terrible hambre de puestos de trabajo, en el Sur miles de jóvenes, después de unos años de trabajo, le dan la patada a la Fiat para irse a otra parte?

Los que salen de la fábrica son los mismos jóvenes que la retórica del poder presenta como pobres desempleados meridionales, necesitados de trabajo, cualquiera que éste sea. Subjetividades irreducibles al trabajo de fábrica, al control patronal, a los turnos, a los ritmos, al contenido de las tareas. Los mismos que deberían mirar con gratitud y reverencia al buen capitalista que se *baja* al Sur para recibir subvenciones públicas y disfrutar de exenciones fiscales y crear, como buen capitalista, beneficios antes incluso que trabajo. Si, además, es la gran empresa de Estado, la Fiat, la que invierte, deberían estar casi orgullosos; o terriblemente apenados si ven que el negocio se marcha hacia otra región. Éste es el sentimiento que predomina entre algunos políticos calabreses que en los años noventa perdieron la ocasión de sentir, con efectos retardados, el escalofrío de la gran fábrica, precisamente cuando las grandes ciudades del Norte intentaban deshacerse de los escambros dejados por la industrialización. No hay que sorprenderse: el meridionalismo plebeyo invoca la empresa, las grandes obras públicas. Poco importa que en Taranto la llva contamine, que el puente sobre el Estrecho de Messina sea obsceno e inútil, que el trabajo descualificado a las órdenes de un patrón en Termini Imerese, en Melfi o en el puerto de contenedores de Gioia Tauro sea una condena. La salvaguardia de los territorios, de los lugares, de la calidad de la vida y de la cultura de las personas no importan. Son las falsas promesas de felicidad del desarrollo y del empleo las que dictan las exigencias. La llegada de la Fiat y sus empresas auxiliares al *green field*¹ a principios de los noventa fue subvencionada con fondos públicos por importe de 9 billones de liras (casi un billón de pesetas), una *modesta* ayuda para poner a trabajar a 9 mil personas condenadas así al trabajo de fábrica a cambio de un salario. En aquellos mismos años, en Gioia Tauro en Calabria se instala el terminal de contenedores Medcenter y nace el mayor puerto de contenedores del Mediterráneo. En ambos casos se trata de instalaciones productivas sostenidas con fondos públicos, localizadas

en zonas *green field* en las que, no por casualidad, se han establecido convenios colectivos inaceptables para un obrero turinés o para un portuario de Génova. Los puntos en común de ambas realidades productivas no se acaban ahí. Tanto en la fábrica como en el puerto, la producción se organiza sobre el *just in time*, sobre la reducción al mínimo de los tiempos muertos y los huecos de la jornada de trabajo.

Para la dirección, el buen obrero es el que comparte los objetivos de la empresa, interviene para resolver problemas, previene las incidencias y señala los defectos.

Las innovaciones tecnológicas han reducido la fatiga: se suda menos para montar un automóvil o para mover las mercancías. La nueva organización del trabajo pone en acción las capacidades de atención, de relación, la cooperación lingüística, la disposición a la flexibilidad, al cambio y a la solución de problemas. La producción *just in time* necesita de la participación activa de los obreros; dejar volar la mente, las simples distracciones, la no indicación de fallos o defectos son las piezas que forman el mosaico de prácticas de sabotaje más eficaces para subvertir la calidad total y transformar el *just in time* en un ruinoso *too late*. Los efectos sobre la producción son bien visibles. La sucesión de distracciones lleva a la acumulación en las explanadas de miles de automóviles defectuosos, aparcados en espera de reparación. En los puertos intercambiadores en los que llega a haber 2 millones de contenedores, colocar uno en el lugar equivocado, subvirtiéndolo, colocando los órdenes del sistema operativo, es como esconder un libro en la biblioteca de Alejandría: te puedes pasar días buscándolo sin encontrarlo. La lógica es la misma: la de subvertir las órdenes, sabotear, obstaculizar la consecución de los objetivos de la empresa equivocándose por distracción, sustrayéndose a y desordenando el plan de producción. En Gioia Tauro la dirección, ante la necesidad de domesticar y llevar al buen camino a la fuerza de trabajo desobediente, reaccionó con un buen número de avisos disciplinarios y con la implantación de un sistema de control telemático, una especie de panóptico electrónico al que los portuarios llaman «el gran hermano» para subrayar la visibilidad total que permite a los jefes, con un vistazo a la pantalla del ordenador, seguir segundo a segundo el rendimiento de los portuarios, de cada gruísta, sus retrasos y las pausas no previstas, y llamarle al orden por radio. Sin embargo, el sistema no logra contener la extendida práctica del absentismo (12 por ciento).

La cuestión es sencilla. Bajo el chantaje del salario, las personas aceptan trabajos poco gratificantes y, mientras sigue el discurso publicitario acerca de la creación de empleo a cualquier precio y la defensa del trabajo aunque sea el peor, sujetos laboriosos optan por el sabotaje y el éxodo. Una vez se han ido, redescubren sus viejos oficios que tienen mejor aspecto tras la experiencia de la fábrica, se inventan otros, disfrutan de la vida, no hacen nada, más productivos que antes. Otros, por el contrario, siguen en el trabajo soñando con marcharse. Nada nuevo bajo el sol, pero hay que reconocer la presencia de mujeres y hombres que empiezan a redescubrir la posibilidad de itinerarios de vida fuera del túnel del trabajo dependiente.

1 Se llama *green field* a las zonas sin tradición industrial ni sindical (regiones de menor desarrollo, de tradición agraria, etc.) como las del sur de Italia, por oposición a *brown field*, campos marrones o pardos, regiones urbanas, con tradición industrial y sindical.