

Reproducido por www.relats.org

**LECTURAS SOBRE
FUTURO DEL TRABAJO**

BRUNO TRENTIN

**TRABAJAR PARA QUÉ.
COLOQUIO CON ESTUDIANTES
ITALIA, 2005**

**Traducido por José Luis López Bulla
Publicado por la Fundación
Primero de Mayo, CCOO, 2007**

Estudiante. Buenos días. En puertas del siglo XXI y habiendo cambiado la relación entre el hombre y el trabajo ¿no cree que no se va a ningún sitio --y, además, es ilusorio-- que se mantenga la misma relación entre el trabajador y el sindicato?

Trentin. Ciertamente. No puede permanecer invariable porque tiende a cambiar profundamente el trabajo; es necesario, así, disponer de más conocimiento para poder expresarse a través del trabajo. Y teniendo cada vez más necesidad de conocimiento, todas las personas se convierten en individuos con problemas diversos, necesidades distintas y capacidades creativas diferentes. Antes, el sindicato organizaba grandes masas de trabajadores intentando representar todo lo que tenían de idéntico. Hoy, el sindicato -si quiere representar de verdad, no sólo a las masas, sino a las personas, cada una con sus propios deseos e identidades- tiene que saber repensarse a sí mismo completamente; debe dar la palabra a todas las figuras diversas que están emergiendo en la sociedad y, sobre todo, a los jóvenes.

Una estudiante. Dispense, profesor. En nuestros días (en el mundo de la globalización donde las grandes empresas sortean con facilidad las huelgas y las protestas) ¿qué deben hacer los sindicatos de todos los sitios para no perder su poder contractual?

Trentin. Claro, es verdad que, en parte, es posible sortear una huelga en las grandes multinacionales ya que pueden trasladar el trabajo de un país a otro. Y también es cierto lo contrario: que la globalización ha comportado el desarrollo de centros autónomos de decisión en cada unidad de producción, investigación y distribución. De manera que no es preciso imaginar la globalización como si fuera una sanguijuela con su cabeza, por ejemplo, en Nueva York, siendo el resto unos tentáculos no inteligentes. Mire, en la más pequeña sucursal de una multinacional hay un centro de investigación, existe un laboratorio, gente que trabaja y piensa, convirtiéndose en insustituible. De manera que la huelga pesa e incide todavía en ese mecanismo que es la empresa moderna, una empresa que tiene cerebros distribuidos por todo el mundo. Así, pues, si uno de esos cerebros se bloquea, se paraliza todo el resto. Aunque esto no quiere decir que no haya que buscar nuevas formas de coordinación entre los trabajadores y los sindicatos en todas las partes del mundo.

Joven. Oiga, profesor. Hoy se habla mucho de movilidad, como si fuera el recurso para derrotar el desempleo. Pero también es verdad que, por otra parte, la movilidad generará sobre todo precariedad y despidos. Oiga, ¿no cree que los sindicatos deberían oponerse más tenazmente a esta perspectiva con más fuerza que lo que han hecho hasta el momento? ¿Y no piensa que deberían luchar, todavía más, para salvaguardar los derechos adquiridos de los trabajadores de más edad, pues son los que se arriesgan a encontrarse de improviso y sin cobijo alguno?

Trentin. Usted me hace muchas preguntas seguidas... Hay una movilidad que viene inevitablemente de las nuevas tecnologías. La movilidad, en principio, es necesaria porque toda una serie de nuevas tecnologías envejecen en un espacio de tiempo de, a veces, hasta seis meses. Por ejemplo, en el software tenemos innovaciones cada año. Ello quiere decir que con la obsolescencia de las tecnologías, envejecen también las profesiones, las tareas y los cometidos. Es necesario cambiar.

Las nuevas tecnologías, por su propia naturaleza, son extremadamente flexibles y adaptables. Y pueden producir pequeñas y pequeñísimas series para una clientela concreta. Acabada aquella tarea, se cambia y, con ello, a menudo desaparece una fábrica. De modo que se trata de una movilidad de las personas que, en cierta medida, es fisiológica, obligada ante estos cambios tan gigantescos.

El mismo joven. La movilidad es un dato es ciertamente verificable. Sin embargo, yo creo que hasta cierto punto si lo que se quiere es fortalecer un determinado modelo de sociedad neoliberal, donde los despidos se conviertan en moneda corriente ¿no piensa que se deben garantizar también los nuevos puestos de trabajo? ¿y dónde se pueden emplear aquellas personas afectadas por la movilidad?

Trentin. Estos puestos de trabajo pueden encontrarse de dos modos.

El primero, garantizando ciertamente la posibilidad de un desarrollo cada vez mayor, mediante grandes innovaciones frecuentes y sobre todo con la renovación de los productos. Siempre ha sido así a lo largo de la historia de la humanidad. De ahí que sea innecesario pensar que las nuevas tecnologías destruyen el trabajo, como frecuentemente escriben muchos escritores, más de ciencia ficción que de economía. Desde el momento en que se introdujo la turbina eléctrica hasta la invención de los electrodomésticos y sus derivados pasaron cincuenta años, y se ha ido creando empleo.

El segundo modo se relaciona con el conocimiento. Una persona no puede aspirar, hoy, a estar empleada en el mismo puesto de trabajo durante toda su vida. Pero sí puede aspirar en tener una profesionalidad segura. Lo que quiere decir que la profesionalidad cambia continuamente, siendo necesaria una permanente puesta al día de los propios conocimientos. O sea, cambiará de trabajo, pero no de capacidad profesional; no perderá en el mercado laboral, será siempre empleable...

Sigue el mismo estudiante. Sí, comprendo. Pero, sinceramente, me parece que los sindicatos se están acomodando a esa perspectiva. Es decir, no me parece que haya grandes luchas contractuales de los sindicatos contra los empresarios con el ánimo de defender más a los trabajadores que corren el peligro de caer en la movilidad. Vamos a ver, ¿qué están haciendo concretamente los sindicatos para darle una orientación segura a la movilidad, capaz de favorecer a los trabajadores? ¿qué estrategia tienen los sindicatos?

Trentin. Los sindicatos tienen, ciertamente, muchos límites, y en muchas ocasiones llegan con retraso a estas transformaciones. Es algo que no quiero negar en absoluto. Pero el problema de los sindicatos no es, y no puede ser, la resistencia. Resistir y después perder la batalla no puede ser el cometido de los sindicatos ante estos cambios de una naturaleza tan profunda. El problema es el de

gobernar este cambio en la dirección más útil para los trabajadores. Por ejemplo, me refiero a negociar el derecho de información en el puesto de trabajo, de manera que un trabajador que cambia de empleo pueda salir de ella con mejores conocimientos y más fuerte en el mercado laboral que cuando entró. Esta es la batalla que es preciso dar.

Otro estudiante. Perdone. Intervengo, especialmente, para apoyar el discurso de éste..., de mi compañero. Le quiero preguntar: aquí tengo el periódico de ayer, *Liberazione*. Informa de algunas cosas que usted dijo en el seminario sobre "Horario y condiciones de empleo". Leo lo que dice: "Para Trentin el horario de trabajo corre el riesgo de acabar bajo el control unilateral de la dirección de la empresa". Así es que ¿cómo es posible que, ante el problema de las 35 horas, el sindicato no se bata verdaderamente? ¿Cree usted posible que se pueda conseguir la semana de 35 horas mediante la negociación? ¿No es mejor buscar también el choque de muro contro muro,^[1] y no intentando dar pequeños pasos como hacen ustedes? ¿no es mejor imponerla por ley? Porque todo indica que los sindicatos han renunciado a imponer a los empresarios la ley de las 35 horas.

Trentin. Creo que la idea de imponer una ley (cuando no se consigue imponerla con la lucha y la negociación sindical) es una reacción de debilidad y no de fuerza. Si no consigo conquistar un determinado con el consenso de la gente y recurro a la ley, no es un acto de fuerza.

El estudiante anterior. Pero... ¿con quién entiende usted que se ha de establecer el consenso? ¿Con el consenso de los empresarios? No se dará nunca.

Trentin. No, no, no. Con el consenso de los trabajadores.

El mismo de antes. Pero si se han producido diversas huelgas de los trabajadores en las fábricas, en exigencia de la reducción a las 35 horas...

Trentin. ¿De verdad? Cíteme una porque tengo curiosidad de saberlo.

El estudiante. ¿No hay una manifestación convocada para el 21 de marzo, a nivel nacional?

Trentin. Sí: una manifestación nacional; ya veremos cómo se desarrollará. Pero usted hablaba de huelgas de los trabajadores por las 35 horas. Tiene que citarme una.

El mismo. ¿Ehhh? Estaba hablando de manifestaciones, no de huelgas...

Trentin. Vale. Pero si queremos ser concretos, aquí tenemos un problema. Es preciso hablar del país real, para que podamos ir adelante.

Este país real es fruto de una multiplicidad de situaciones. Yo no he dicho que las empresas controlan los horarios, sino que las empresas controlan el tiempo, que es una cosa mucho más complicada. Y, en efecto, el gran problema que advierten todos los trabajadores de las más diversas categorías y profesionalidades es el de gobernar su propio tiempo. No es mediante una receta única como se resuelve este gran problema de libertad. Que no... que no puede ser con una receta única.

Si usted le dice a una persona que trabaja 32 horas o 30 horas (hay casos de éstos, hay no pocos convenios con esta cláusula) las 35 horas serán otra cosa para él. Para esta persona, el problema serán las pausas y descansos frente a un trabajo estresante o tener la posibilidad de tener formación con la reducción de la jornada.

Un joven. Dispense, oiga. Usted ha dicho que la imposición por ley es cosa de débiles. Hay algunos sindicalistas que se vanaglorian de llevar estas luchas que vienen desde 1978...

Pero, me parece que solamente con la imposición de una fuerza política se puede llegar... se puede llegar a hablar concretamente de las 35 horas. Vamos a ver, ¿qué han hecho durante veinte años, de verdad, los sindicatos para empezar a hablar concretamente de las 35 horas?

Lo comprendo: la imposición por ley será cosa de los débiles, pero hasta un cierto punto es, tal vez, el único modo de imponer eso a los empresarios, Estos sólo piensan en disminuir el coste del trabajo. Y seguramente con las 35 horas el coste del trabajo no disminuirá.

Trentin. No. Pero con las 35 horas --si usted conoce un poco cómo está la reglamentación de las horas extra en Italia--, éstas, las horas extras, cuestan mucho menos que la hora normal de trabajo: un cuarenta por ciento menos.

Contrariamente a lo que gritan los empresarios, yo no estoy convencido que sea un gran drama. No es un gran drama para ellos tener una ley que contemple las 35 horas para todos porque, a continuación, pueden obligar a realizar las horas extras sin limitación. Por cierto, las propuestas de ley de 35 horas dejan sin resolver esta cuestión.

Yo estoy en condiciones de decir que el sindicato, en estos últimos años, a pesar de las dificultades (el desempleo no es cosa que ayude a la batalla por la reducción de los horarios) digo, a pesar de las dificultades, hemos conseguido no ya las 35 horas, sino 34, 32, 30... Conozco perfectamente empresas textiles que trabajan 30 horas. Y, ¡oído!: he descubierto que, en algunos sitios con 30 horas semanales, la condición de trabajo ha empeorado.

Estudiante. Digo yo que serán casos límite...

Trentin. ¿Casos límite, dice? El 28 por ciento de la población trabajadora tiene una alta... una altísima profesionalidad. Hay un millón y medio de técnicos jóvenes, trabajadores subordinados con contratos "en misión". El problema del tiempo se presenta para esta juventud de una manera diferente a la "solución guillotina". Quiero decir lo siguiente: el problema es reducir el horario efectivo, no el horario legal, consintiendo a la gente que gobierne su propio tiempo.

Una joven. El sistema de producción fordista-taylorista ha caído definitivamente. Quiero preguntarle si el nuevo modo de producir se reorganizará en base a las nuevas exigencias del mercado ¿O será sin una posterior formación de esquemas?

Trentin. Un momento... Podemos hablar de la crisis del modelo fordista porque, de manera particular, las nuevas tecnologías de la informática han puesto en crisis la producción en masa estandarizada y repetitiva.

Pero yo sería más prudente con relación al taylorismo ya que, en todos los países, las direcciones de las empresas se resisten a abandonar el sistema jerárquico y opresivo de la organización del trabajo. Estamos, por lo que se ve, en una fase abierta que no tiene

un nuevo modelo. Estamos, sí, ante unas tentativas: unas veces con fuerzas innovadoras y, en otras ocasiones, con vueltas al pasado. El problema del sindicato y de los trabajadores es el de moverse en esa dirección con sus propias propuestas.

La misma joven. Pero... ustedes creen que, a pesar de la actividad sindical, en este modo de producir seguirá existiendo una jerarquía...

Trentin. Siempre habrá una jerarquía mínima... Cuando trabajan juntas tres o cuatro personas, siempre hay una división de los objetivos y de las tareas.

El problema es que esta división no sea siempre fija; que no mantenga al de arriba siempre arriba y al de abajo siempre abajo, manteniendo siempre en el mismo sitio al que gobierna y al gobernado.

Más todavía, todos deben tener la posibilidad de participar en las decisiones. Ese es el gran objetivo que se propone en todas las luchas sindicales de estos años, tanto en Europa como en otros lugares del mundo.

Y se están dando los primeros pasos.

Creo que, en todas las industrias modernas, el número de los niveles jerárquicos ha disminuido, aunque todavía son pocos los casos donde exista el trabajo en grupo, donde se permita que todos expresen sus capacidades creativas.

Otra chica. Oiga, dispense. ¿Cuál puede ser la tutela sindical para aquellos trabajadores que hacen su cometido en red? Porque allí no hay unidad de espacio y de tiempo y trabajan a distancia. A ver, ¿cómo puede existir la tutela sindical, cómo se puede controlar esta unidad espacio-tiempo que va un tanto a uñas de caballo?

Trentin. Bueno, hay diversas formas de trabajo en red. Por ejemplo, el teletrabajo. El sindicato tiene que acercarse a todas estas realidades fragmentadas, representando los intereses de la gente. Y no sólo con objetivos del pasado, porque si se planteara las 35 horas para todos o aumentos de salario iguales para todos (como si todos tuvieran las mismas condiciones, o sea, la situación de hace treinta años) probablemente nos equivocaríamos.

Pero existen problemas idénticos: problemas de libertad, de derechos, de igualdad de oportunidades, de gobierno del tiempo, de autonomía en las decisiones... El sindicato tendrá que representar a la nueva clase trabajadora con relación a estos problemas. Nadie

movería un dedo en este país si yo dijera las mismas cosas que expresaba hace treinta años cuando dirigía a los metalúrgicos, es decir, cuando planteaba un aumento de cien mil liras iguales para todos.

Estudiante. Oiga, ¿en este momento qué línea económica sigue su sindicato?

Trentin. ¿Qué quiere decir con eso de “línea económica”?

El mismo estudiante. Me refiero a la línea que quiere imponer el gobierno...

Trentin. El sindicato debe representar o intentar representar al mundo del trabajo. El sindicato no representa al gobierno, ni a ninguna autoridad, no es una ramificación del gobierno. La línea de política económica del sindicato es lo que vengo explicando: nuevas ocasiones de trabajo que no sean precarias y no descualificadas, no provisionales y siempre basadas en la posibilidad de aumentar el conocimiento y la profesionalidad. Este es el futuro del trabajo.

El futuro del trabajo es ser, cada vez más, una mercancía insustituible. Hoy la competencia a escala mundial no se desarrolla esencialmente sobre los capitales o sobre los inventos porque todo ello circula con la velocidad del ordenador a través de internet. Lo único que permanece menos móvil, relativamente menos móvil, son las personas: las personas que piensan y que pueden resolver problemas.

La competencia se desarrollará, cada vez más, con el mayor número de cerebros en los puestos de trabajo resolviendo problemas, siendo capaces de no repetir continuamente la misma carrocería; no insistiendo en el error y en el defecto anteriores...

Porque hoy se exige al trabajador que responda justamente a una función; que haga una pieza y, al mismo tiempo, que sepa corregirla, verificar, ver cómo funciona y si se adapta a otra pieza o no se adapta. Antes, estas cosas eran auténticas obras maestras, y yo lo he visto hacer con aleaciones pequeñísimas y muy refinadas.

Era el trabajo semiartesanal que hacía un obrero de tantos hace muchos años. Este tipo de obra maestra en la industria artesanal desapareció hace unos cuarenta y cinco años.

Después se pidió a la gente que hiciera una sola operación (la misma, repetida miles de veces) en condiciones frecuentemente desagradables. Tengan en cuenta que el cacharro se montaba, durante ocho horas diarias, con las manos arriba.

Con esa postura nadie podía preocuparse de saber si había defectos o no. Ahora, todo eso está cambiando. Todo está cambiando y, naturalmente, los trabajadores --las personas de carne y hueso-- las chicas y los chicos que entran ahora en la fábrica moderna, bueno, frente a estos cambios exigen más.

Quien quieren disponer de más conocimientos, piden poder decidir cómo se hacen las cosas y no solamente trabajar más durante un determinado tiempo. Ahí debe intervenir el sindicato para afirmar y liberar los grandes deseos de libertad y de orgullo de auto-realización de la persona en el trabajo.

Una joven. Profesor, usted dijo antes que en la industria, aunque había ritmos agobiantes, se tenía la posibilidad de competir: existía la competencia entre trabajadores. Ahora, con el teletrabajo falta esta dimensión humana y social. ¿No es un paso atrás que falte un derecho ya conquistado?

Trentin. Alto ahí, yo no he dicho que hubiera la posibilidad de competir entre los trabajadores. Porque también el sindicato se batió para impedirlo.

La misma joven. Tal vez más que competencia había la comparación.

Trentin. Sí, pero sobre todo, he dicho que la competencia entre las empresas se realiza mediante la capacidad creativa del trabajo. Así de claro.

El trabajo ha sido siempre un momento de vida en común, de colaboración, no de competición entre diferentes personas. Ahora se corre el riesgo de que eso se pierda cuando uno se encuentra, por ejemplo, en la soledad del teletrabajo.

Pero, también es verdad que esa soledad es un espacio de libertad, y un joven que trabaje de esa manera no renunciará fácilmente a

ese espacio de libertad de poder gobernar su propio tiempo. Hay que encontrar el modo que este operador del teletrabajo, ese joven, pueda reunirse con el resto que hace el mismo cometido y ver con ellos qué debe reivindicarse conjuntamente, no solamente qué retribuciones; sobre todo deben ver qué posibilidades tienen de enriquecer sus conocimientos. Un sindicato moderno debe preocuparse de estas cosas. Es decir, reunir todas esas personas, esos diversos individuos.

Ustedes habrán notado que siempre hablo de personas y poco de masas. Lo hago porque el gran asunto de este siglo, en el que ustedes han entrado, es que la gente emerge con su propia personalidad y no acepta de estar encasillado junto al resto; cada cual quiere hacer sentir su aspiración y sus prioridades. Es un derecho que debe defenderse. Que hay que defender, naturalmente, de modo colectivo.

Otra joven. Profesor, pero ¿por qué motivo se continúa luchando más sobre la cantidad de trabajo y no sobre la calidad del trabajo? ¿Por qué no se intenta sistematizar mejor las condiciones de este trabajo y no solamente sobre las horas de trabajo?

Trentin. Se pueden vincular las dos cosas. Porque si consigo trabajar menos, estoy hablando de trabajo efectivo; y si consigo estudiar más, puedo trabajar mejor y ser dueño de mi propio trabajo.

La misma joven. Claro, pero por condición yo entiendo en la fábrica, por ejemplo, donde no se dan buenas condiciones. Por ejemplo, hay fábricas donde existe un trabajo estresante por la cantidad de horas de trabajo, claro, pero también porque las condiciones son pésimas. No son buenas fábricas.

Por ejemplo, sabemos de muchas fábricas donde hay mucha mano de obra sumergida[2]: muchas chicas que están en el trabajo sumergido. ¿No se podría mejorar esta situación en vez de intervenir sólo en las horas de trabajo?

Trentin. Bueno, no conviene infravalorar eso de reducir las horas de trabajo. Tengan en cuenta que, en los entresuelos de Nápoles o de Puglia, hay muchas niñas que hacen pantis de mujer y trabajan más de doce horas.

Para esta juventud, trabajar menos sería algo extraordinario. Son, además, horas mal pagadas y en unas condiciones nocivas. Lo sé perfectamente: los productos que se utilizan para fabricar los pantis

son peligrosos, y se respiran ácidos que dañan peligrosamente la salud. Trabajar así durante doce horas es acortar la vida. Entonces, reducir las horas y mejorar las condiciones de trabajo no están en contradicción.

Hay una batalla fundamental por la salud, por el gobierno del tiempo de cada cual y para obtener las remuneraciones por aquello que realmente se hace. Se trata de chicas infra remuneradas, explotadas en todos los aspectos.

Y aquí volvemos a encontrarnos con un problema de falta de libertad porque se trata de medio esclavas en muchos sitios. No sólo en el Sur, también en la Emilia Romagna con, por ejemplo, los pakistaníes o en el Véneto, con gentes que viven en un infierno. Francamente, aquello parece la Edad Media en pleno siglo XX. Por lo tanto, en estos casos estamos ante un problema de liberación del trabajo. Debemos abordar los problemas de las personas: su derecho a la vida, a estudiar...

Otra joven. Buenos días, Profesor. Estaba yo informándome sobre estos problemas de la revolución del trabajo y he encontrado en internet la web de Ricardo Bellofiore. Este señor explica las consecuencias de la revolución fordista y habla de “trabajo vivo” y “trabajo muerto”.

Mi pregunta es si todavía podemos seguir utilizando esas categorías conceptuales de las diferencias entre “trabajo vivo” y “trabajo muerto”, según aquellos cánones.

Trentin. Claro que sí. Siempre podremos hablar de trabajo vivo y trabajo muerto. Se trata de un término marxista, pero que antes lo utilizaron los economistas clásicos. El trabajo vivo es el trabajo que producen las personas; el trabajo muerto es el trabajo que se ha incorporado a la máquina.

De eso se habla en El Capital.

Pues sí, podemos decir que siempre habrá un trabajo vivo y un trabajo muerto. Pero yo pienso que el fordismo se ha identificado mucho más con otro concepto: el trabajo abstracto. El trabajo abstracto es aquel que podía parcelarse en una determinada cantidad de unidades elementales y, diría, que es un trabajo sin calidad.

Por ejemplo, la cadena de montaje: efectivamente, no había diferencia, para hacer una carrocería, entre el trabajo de uno y el de otro. Ese trabajo se podía subdividir en muchísimas pequeñas operaciones y la retribución era igual para todos. Ese es el trabajo abstracto que estaba al margen de la persona concreta, de su

conocimiento y de su personalidad: sus capacidades creativas no interesaban. En la producción fordista el dogma era: “no tenéis que pensar, sino ejecutar; nosotros pensaremos por vosotros”. Este era el evangelio de la fábrica, de la fábrica fordista.

Un estudiante Quisiera volver a un tema de palpitante actualidad: el de los ferrocarriles. ¿Cómo se sitúa su sindicato frente a esta crisis que está afectando a uno de los últimos servicios públicos que nos quedan en nuestro país?

Trentin. ¿Qué cómo se sitúa? En primer lugar se trata de liquidar la burocracia que, durante años, se ha desarrollado en ese sistema y no ha sido capaz de renovarlo.

Tenemos, hoy, unas estructuras profundamente envejecidas, a pesar de que los ferrocarriles nos han costado un ojo de la cara; es un dineral que se lo ha comido una enorme maquinaria burocrática. En segundo lugar, defendiendo a los trabajadores, y me permito añadir la solidaridad entre los trabajadores. Porque hay grupos corporativos, también en los ferrocarriles, que se han consolidado y han roto la solidaridad.

El mismo estudiante Pero sí existe solidaridad porque contra los despidos de estos días se ha movilizad casi toda la empresa. Ahora quiero preguntarle otra cosa: ¿piensa el sindicato que la solución es la privatización?

Trentin. Bueno, no es ahora este el problema. La solución nunca es blanca o negra. Lo que interesa saber es si una empresa está bien gestionada, si los trabajadores tienen el derecho de participar en sus decisiones que se refieren al trabajo.

Da igual que la empresa sea pública o privada porque siempre permanece el mismo problema. Hemos tenido empresas nacionalizadas en la Unión Soviética donde existía la mayor opresión a los trabajadores.

El problema no está en la solución mítica de la propiedad; el problema es la libertad de las personas en el trabajo. Esto es lo que nosotros defendemos, también en los ferrocarriles: la posibilidad que ejerzan bien su profesión y en solidaridad con los demás.

Estudiante. Claro, pero si la empresa de los ferrocarriles hubiera sido privada, estos despidos hubieran pasado con sordina; pero como es pública, el asunto ha dado mucho ruido y han habido muchas huelgas...

Trentin. Permítame. El problema no está en los despidos. El problema es el despido justo.

En una empresa privada, donde hemos conquistado un estatuto de derechos laborales, no se puede despedir a un trabajador sin justa causa, que tiene que demostrarse en los tribunales.

Pero en la Administración pública era diferente: hicieras lo que hicieras nunca te podían despedir. Nosotros hemos luchado para romper esa situación con el ánimo de que todos tengan iguales derechos. Y, ciertamente, ahora en la Administración pública está el derecho a la justa causa. Pero esto nace del Estatuto de los Trabajadores y no del empleo público.

Otro estudiante Dispense, profesor. En estos días, además de los ferrocarriles, ha estallado el escándalo de los llamados esclavos del nordeste, es decir, personas que vienen de países extranjeros y trabajan 350 horas al mes en Porto Marghera (Venecia) y se les paga poquísimo.

Pero lo más escandaloso es que aquello forme parte de un proyecto europeo. ¿No le parece absurdo esto? ¿No le parece absurdo? Y, sobre todo, ¿cómo es posible evitar que los intereses de las multinacionales, quiero decir, que la legalización de los intereses de las multinacionales se convierta en la regla?

Trentin. Vamos a ver. No está escrito en ninguna parte que eso se convierta en la regla. Si existe la financiación de un proyecto de la Comunidad (conozco el caso de Porto Marghera) se trata, en primer lugar, de una burla a la Comunidad y de una violación de las leyes más elementales que hay en ese sentido.

Estudiante. Vale. Pero ¿cómo es posible que haya sucedido, y cómo es posible que también haya sido legalizado?

Trentin. Sí, ha sucedido. Pero no..., repito: no ha sido legalizado. Se trata de una violación de la ley, y se trata de demostrar dicha violación mediante la lucha. De momento se han cerrado esas carracas donde se explotaba al personal.

Hay que tener un gran coraje para cerrar aquellas carracas... Y esta es una batalla que probablemente deberemos dar en otros sitios, allá donde se considera que es normal que se explote a una persona de otro color u otro país. Estoy por decir que esto se resuelve con la lucha, con la lucha... "con la guerra en el interior del pueblo", como se decía hace muchos años.

Una chica. Profesor, usted afirma en un libro suyo que los sindicatos deben abandonar la lógica del muro contro muro con los empresarios y, por otra parte, plantea que los sindicatos se comprometan en la dirección de las empresas.

Ahora bien, de esa manera tendrían que apoyar situaciones poco favorables como puede ser, en este periodo, la movilidad. ¿No cree que de esa forma se apoya a las empresas y a los empresarios?

Trentin. Lo que pasa es que yo nunca he dicho, así, lo de muro contro muro. Hay veces en que te encuentras con lo de muro contro muro.

Porque cuando están en juego cuestiones fundamentales (como el derecho de las personas, como eran los casos de los que hablábamos antes) estamos en el muro contro muro.

O sea, no se puede ceder, no puede haber compromisos de cualquier naturaleza. Ahora, si usted me cita el caso de la movilidad... Pues bien, hay una movilidad que es inaceptable porque entran en la lógica empresarial del usar y tirar la mano de obra a poco precio.

Y hay casos de movilidad que son inevitables, dados los cambios de las tecnologías. En este caso, es un error hablar de resistir, combatir y después registrar el disparate, incluso cuando se hace con el apoyo de los trabajadores como a un servidor me ha pasado muchas veces.

Así es que es necesario tener un sindicato capaz de proponer. Capaz de proponer alternativas. Siempre hay alternativas a las propuestas de los empresarios. Tenemos que orientarnos a decir menos "que no" y más a decir "que sí". Ciertamente, no al sí de los empresarios, sino al de los trabajadores.

Muchacha. Pero, ¿realmente qué papel desarrolla el sindicato tutelando los derechos de los extracomunitarios que, a menudo, llegan a Italia, que continuamente llegan a Italia a realizar trabajos humildes? ¿De qué manera el sindicato defiende y tutela los derechos de los extracomunitarios?

Trentin. Bien, en la medida que son trabajadores como el resto y deben ser protegidos desde todos los puntos de vista. Ahora bien, hay muchas situaciones en las que se crea una terrible complicidad entre el trabajador y el empresario.

No siempre y no sólo el trabajador extracomunitario, también casos como el de aquellas chicas italianas que trabajan en la economía

sumergida. Se renuncia, así, a una serie de derechos (por ejemplo, a la Seguridad social) porque el patrón les dice: “De esta manera te doy más; y si no lo quieres, te despido”.

Se crea, pues, una situación de complicidad entre el negrero -- porque eso es lo que son: negreros—y el trabajador, sobre todo el extracomunitario. Hemos dado importantes batallas en no pocos sitios. En una de ellas la mafia mató a un compañero nuestro, muy valiente, que representaba a sus compañeros nigerianos.

Una estudiante Oiga, ¿no se corre el riesgo de que la movilidad provoque una pérdida de identidad en el individuo?

Trentin. Muy cierto, existe ese peligro. Pero el antídoto está en que las personas consigan acumular una mayor preparación que les permita mantener su propia identidad aunque cambie el puesto de trabajo. He dicho el puesto de trabajo, no el tipo de trabajo.

Otra estudiante. Mire, ayer, con otro experto, estuvimos hablando del bien común y del bienestar, es decir, de cosas que puede tener el pueblo y den una completa confianza en el Estado.

Y este experto ponía el ejemplo de Rousseau que hablaba de la voluntad común y del bienestar que podía conllevar... ¿Cómo piensa usted que podemos conciliar nosotros, en nuestros tiempos de ahora, estas dos ideas: la que exalta la individualidad de una sola persona y esta especie de bienestar común que debería crearse dándole confianza al Estado y, digamos, reuniendo muchas individualidades para poder tener un bien común?

Trentin. Rousseau no tenía confianza en el Estado.

La misma estudiante. No. No la tenía. Pero decía que debería existir una voluntad común que debía venir del Estado.

Trentin. Ciertamente. Pero la voluntad común se expresa mediante valores que cambian con los tiempos. El mismo Rousseau pensaba que la voluntad común aspiraba a cierto grado de felicidad. Bien, yo creo que las cosas han cambiado. Quizás me equivoque --vosotros lo juzgaréis-- yo lucho, también, por el derecho a ser infeliz: por escoger mi felicidad o mi infelicidad.

La misma de antes. Claro, esto es lógico porque siempre está lo que quiere cada individuo concreto.

Trentin. Y lucho sobre todo por mi libertad, por la posibilidad de expresarme. Y aquí busco un grado enorme de solidaridad con tantos de mis iguales: los que tienen el problema de ser unos solitarios, de ser libres, de ser ellos mismos. Y en este sistema, el modo de producción es quien niega este derecho, el derecho a la auto-realización. Porque un derecho fundamental es lo que construye la civilización. Yo no creo que lo que estoy diciendo sea el repliegue hacia el individualismo. Estoy hablando de la valoración de las personas, de la riqueza que tienen en su interior: es una gran batalla de libertad y de progreso.

[1] Muro contro muro es un ideolecto que utilizan algunos sectores de la izquierda italiana. Quiere decir, chispa más o menos, nosotros contra ellos y, en términos menos jergales, sería clase contra clase. (JLLB)

[2] La joven utiliza la expresión “lavoro nero”. Para evitar confusiones al lector de hoy, utilizo la expresión “trabajo sumergido”. (JLLB)