

«Fiat está en guerra», dice Sergio Marchionne

Francesco Garibaldo

En Pomigliano, localidad situada en la región económicamente deprimida de Campania, se encuentra la segunda planta más grande de Fiat en Italia. Allí se está llevando a cabo un experimento destinado a redefinir el sistema italiano de relaciones de trabajo. Empezó con un convenio basado en la ley de relaciones laborales italiana. Según Sergio Marchionne, el director ejecutivo de Fiat, es un paso necesario para librar la guerra declarada por la competencia mundial.

El acuerdo de Pomigliano, firmado por tres de los cuatro sindicatos de trabajadores metalúrgicos (FIM, UILM y FISMIC), con la ausencia del más representativo (FIOM), dio un fuerte impulso al proceso, iniciado en 2009, de deconstrucción del pacto social establecido en julio de 1993¹. El pacto, similar al sistema europeo de negociación tripartita de los ingresos, estaba basado en un sistema dual de negociación: por un lado, un convenio nacional para cada sector que establecía un techo al aumento salarial, definido por el Gobierno y sujeto a condiciones macroeconómicas nacionales y, por otro, la posibilidad de que los acuerdos de la empresa negociadora pudiesen redistribuir los beneficios de la empresa. El eje del sistema era el convenio colectivo nacional que regulaba las características principales de la relación de trabajo. La negociación a nivel de empresa sólo tenía por objeto el ajuste de aspectos secundarios y no permitía a los actores locales alejarse de las cláusulas del convenio nacional. El sistema no era efectivo para proteger los salarios de la inflación, por lo que, en los últimos diez años se ha producido un aumento de cinco puntos en la relación salarios-beneficios respecto del PIB.

Otro sistema de negociación, que sustituyó al de 1993, se implantó en abril de 2009. Firmado por tres de las cuatro federaciones sindicales y Confindustria (la federación de empleadores italiana) en octubre de 2009, allanó el camino a un convenio colectivo específico para el sector metalúrgico. El nuevo convenio sectorial aumentaba el papel de la negociación a nivel de empresa, a expensas del convenio sectorial nacional. Además introdujo un plazo de tres años para todos los aspectos del convenio colectivo sectorial; hasta entonces, las

condiciones de pago se aplicaban durante dos años y las de impago durante cuatro.

Mientras, el Gobierno presentó un libro blanco que introducía un nuevo concepto de política social. El nuevo convenio del sector metalúrgico y el libro blanco definían un cambio en el sistema italiano de relaciones laborales y del Estado de bienestar de un sistema de dos niveles centrado en el convenio nacional a un sistema nuevo centrado en la empresa, que permitía la negociación de concesiones a través de la modificación de características específicas. Nació con ello un nuevo sistema de protección social, basado en la transferencia de muchas prerrogativas del sector público al sector privado.

La CGIL, el primer sindicato de Italia, no firmó el convenio de abril de 2009 y continuó apoyando el centralismo del convenio nacional, particularmente extendido en Italia, donde cerca del 90 por ciento de los empleados trabaja en empresas con menos de 20 empleados (y donde, por consiguiente, la negociación a nivel de empresa tendría consecuencias desiguales e impredecibles). FIOM-CGIL, el sindicato de los trabajadores del sector metalúrgico, no firmó el convenio sectorial de octubre de 2009. En su lugar, la FIOM pidió un referéndum con objeto de ratificar el nuevo convenio, pero la FIM y la UILM se negaron. Como resultado, los empleados no pudieron expresar su opinión acerca del nuevo convenio, firmado por dos de los tres sindicatos principales, pero no por el más importante.

¿De conflicto de clases a cohesión en el lugar de trabajo?

En medio de una situación muy difícil para la mayoría de los fabricantes de automóviles de Europa, principalmente debido al excedente de capacidad de la industria de automoción, el Sr. Marchionne describió la nueva y feroz

Según Marchione, los capitalistas, directivos y empleados de una empresa específica deben luchar, codo con codo, contra las demás compañías para poder sobrevivir

competitividad internacional en el sector como una «guerra» entre las personas que trabajaban en una empresa y las que trabajaban en otras zonas del mundo. Desde este punto de vista, la diferencia de intereses entre trabajadores y directivos/capitalistas, y no digamos el conflicto social, era irrelevante. Los capitalistas, directivos y empleados de una empresa específica debían luchar, codo con codo, contra las demás compañías para poder sobrevivir. Era

evidente que, en tiempos de «guerra», algunos derechos no podían garantizarse y las multinacionales debían intentar normalizar las relaciones de trabajo. Si un sistema como el italiano no estaba preparado para la guerra por ser demasiado rígido y protector, debía cambiarse.

Así pues, el problema radicaba no sólo en alcanzar acuerdos con los sindicatos sobre flexibilidad y control de los costos, sino también en cambiar la naturaleza de las relaciones laborales; debía permitirse a los directivos que reformulasen la relación de trabajo. Marchionne pidió a los trabajadores que aceptasen un empeoramiento radical de sus condiciones de trabajo: el aumento de la semana laboral a 48 horas, la reducción de las pausas de dos de 20 minutos a tres de 10 minutos, y el desplazamiento de la pausa para almorzar al final del turno. Además de estas nuevas condiciones, destinadas a aumentar la productividad, Marchionne también había solicitado una cláusula de responsabilidad colectiva e individual en todas las disposiciones del convenio; prácticamente todos los empleados y sindicatos debían aceptar todas las condiciones del convenio so pena de exclusión de la compañía. Con esta cláusula en particular se pretendía, en primer lugar, disciplinar al máximo a la fuerza de trabajo y, en segundo lugar, derrocar al sindicato más representativo y combativo de los trabajadores metalúrgicos de la planta y, por lo que parece, del sector en su conjunto: si la FIOM no aceptaba las nuevas condiciones del convenio, quedaría automáticamente desprovista de derechos sindicales. Además, desde un punto de vista individual, el convenio prohibía toda huelga de protesta contra el nuevo reglamento. Este nuevo enfoque de las relaciones laborales representó un golpe para el sistema italiano por muchas razones.

Los derechos laborales amenazados

La principal cuestión formal que se plantea en contra del nuevo enfoque de Marchionne es que, según la Constitución italiana, el derecho a la huelga no es un derecho sindical sino un derecho individual. Por ejemplo, un grupo de empleados, aunque sean minoría, puede declararse en huelga contra un convenio firmado por un sindicato. Por otro lado, un sindicato debe estar legitimado por los empleados que pretende representar, lo que significa que no puede imponer un empeoramiento drástico de los derechos de los trabajadores sin consultárselo previamente. El derecho a la huelga puede estar limitado por la ley en aras del interés público, como ocurre en algunos ámbitos del sector público (por ejemplo, hospitales y transporte), pero esta práctica no cambia la naturaleza constitucional del derecho: los sindicatos no pueden firmar un convenio que limite el derecho a la huelga sin el consentimiento explícito de sus miembros.

El convenio prohíbe toda huelga contra el nuevo reglamento, aunque, según la Constitución italiana, el derecho a la huelga no es un derecho sindical sino un derecho individual

La segunda cuestión es la naturaleza del convenio nacional y su relación con la negociación a nivel de empresa. En su formato original, el convenio permite desviaciones menores a nivel de empresa. Las posibilidades de introducir excepciones aumentan en la versión revisada; no obstante, lo que se acuerde en una empresa específica no puede aplicarse al sector en su conjunto. Está claro que lo que Fiat pretende es introducir una excepción a nivel sectorial.

La tercera cuestión es que, legalmente, el convenio especial del sector metalúrgico no sustituye al convenio anterior, que incluye a la FIOM, y es formalmente válido hasta finales de 2011. Esto se debe a que la FIOM no ha aceptado sustituir el convenio anterior. Esto es importante para todos los actores sociales, puesto que en Italia los convenios tienen una cláusula de continuación, en virtud de la cual si un convenio nuevo no lo firman todas las partes, el anterior permanece en vigor.

No obstante, Fiat decidió seguir adelante con el convenio nuevo para la planta de Pomigliano. En sus comentarios sobre el posible resultado del referéndum de los trabajadores, el director ejecutivo de Fiat declaró abiertamente que en caso de voto negativo, se cancelaría la inversión de la empresa para relanzar la planta.

El convenio de Pomigliano se firmó con esta amenaza como telón de fondo, y se pidió a los trabajadores que lo ratificasen con un referéndum. La FIOM no se negó a negociar sobre la flexibilidad, pero rechazó firmar el convenio y secundar la celebración de un referéndum con el fin de ratificarlo, porque el convenio alteraba las condiciones en que podía ejercerse un derecho individual, el derecho a la huelga. Dicha alteración no podían decidirla los sindicatos, y menos los empleadores, puesto que el derecho no les correspondía. Sin embargo, el voto positivo en el referéndum fue secundado plenamente por otros sindicatos, porque temían que Fiat cesase a empleados. Si bien todos los sindicatos y la prensa tenían el convencimiento de que el referéndum arrojaría una victoria aplastante para Marchionne, cerca del 40 por ciento de los empleados, y la mayoría de las líneas de montaje, lo rechazaron. Marchionne reaccionó con indignación, aunque Fiat había salido victoriosa del referéndum, se encontraba en la situación delicada de tener que dirigir una fábrica con la oposición y acción colectiva de gran parte de su fuerza de trabajo.

Fue debido a este resultado que Marchionne decidió «subir la apuesta» y condicionar posteriores inversiones en Pomigliano a la adaptación del convenio nacional sectorial para los trabajadores de la metalurgia al convenio adoptado en Pomigliano. Esto exigiría modificar el convenio nacional del sector con el acuerdo de Confindustria (la asociación de empleadores), así como de la FIM y la UILM. Fiat se comprometería a invertir sólo si se cumplía esta condición.

Esto haría extensivas algunas de las concesiones más increíbles obtenidas en Pomigliano a todos los trabajadores de la metalurgia en Italia, empezando por el recorte del derecho a la huelga, con la amenaza de adoptar medidas disciplinarias contra los empleados y los sindicatos en caso de que, a pesar de todo, se convocase una huelga.

Lo consiguieron en septiembre de 2010, con la modificación del convenio colectivo especial para el sector de la metalurgia firmado en octubre de 2009, haciendo extensivas las cláusulas válidas para Pomigliano al sector en su conjunto. Por si fuera poco, Fiat decidió trasladar la fabricación de productos de alto valor añadido de Pomigliano a Tychy, en Polonia, y trasladar la fabricación de un producto de menor valor añadido de Tychy a Pomigliano (el nuevo Panda). Sin embargo, por si la dirección no podía ejercer un control completo sobre la planta, Fiat decidió crear una nueva empresa partiendo de cero, despedir a todos los empleados y contratar de nuevo únicamente a aquellos que aceptasen el nuevo convenio colectivo en su totalidad.

El resultado es que la inversión en Pomigliano sigue siendo incierta, pero lo que no alberga dudas de ninguna clase es que los trabajadores del sector metalúrgico han visto cómo sus derechos mermaban drásticamente y su solidaridad se fragmentaba.

Nota

¹ Véase <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/03/feature/it9803223f.htm>.

Francesco Garibaldi es sociólogo laboral y antiguo director del Istituto per Lavoro (IPL) y del Istituto di Ricerche Economiche e Sociali (IRES-CGIL) de la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL), la confederación sindical más importante de Italia. Para más información véase <http://web.me.com/garibaldof/Sito>.