

Publicado en www.relats.org

ITALIA: EL TRABAJO DECIDE EL FUTURO

Sussana Camusso, Secretario General CGIL

**Documento preparado para el GTAS, Grupo de Trabajo
sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2014¹**

La CGIL², el mayor sindicato italiano con sus 5 millones y 700 mil inscritos, se encuentra en estos meses comprometida en el proceso de su 17º Congreso, el punto más alto de participación, intercambio y de democracia de nuestra organización. Lo estamos realizando en un momento particularmente difícil de la historia de nuestro país. Podríamos decir en la fase donde más se advierte la falta de empleo y, con ella, la pérdida de sentido y de futuro para millones de personas, de mujeres y hombres que buscan trabajo sin encontrarlo, lo pierden por el cierre de su empresa, y sin mas esperanza, ya no creen que sea posible encontrar a otro. Un Congreso que se está llevando adelante también en una situación económica y social difícil, en la cual se multiplican las desigualdades y los ataques a los derechos del trabajo y de las personas.

¹ Gestión de Silvana Capuccio, CGIL. Traducción de Carlos Ledesma, CSA

Conscientes de esta complejidad, hemos intentado construir un documento congresal (“El trabajo decide el futuro”) unitario – o sea que junte todas las diversas almas y sensibilidades que viven en la CGIL – que indicase las “Acciones”, los objetivos, que nuestro sindicato entiende lograr en el próximo mandato congresal, atribuyendo al Congreso todo su rol, o sea la posibilidad de decidir sobre las elecciones de la CGIL y sobre su programa con dos objetivos: tener una discusión abierta a las aportaciones y a las propuestas de los inscritos y de las inscritas; indicar las prioridades y las decisiones necesarias para alcanzarlas.

Hemos elegido esta modalidad intentando también preservar celosamente el carácter colectivo y de participación que caracteriza nuestra organización, convencidos que el diálogo entre personas deba vivir y nutrirse del debate abierto y constructivo entre individuos que comparten una historia, que son parte de una comunidad, en las muchísimas asambleas de los inscritos que se han desarrollado en muchos lugares de trabajo, que son nuestro lugar colectivo de decisión y que mantienen vivo y concreto el derecho de cada inscrito de participar y determinar con el propio voto las direcciones y las decisiones de nuestro sindicato.

En las asambleas congresales hemos discutido sobre los acuerdos en materia de democracia y de representación – o sea el acuerdo del 28 de junio de 2011, alcanzado entre los sindicatos y las asociaciones de los empleadores, que introduce importantes novedades en materia de relaciones sindicales, representatividad, eficacia de los contratos colectivos y relaciones entre contratos de diversos niveles, y aquel del 31 de mayo del 2013, suscrito también por CGIL, CISL, UIL y Confindustria, relativo a las reglas de la representación y de la democracia sindical – firmados en el

pasado, y sobre su reglamento de actuación que finalmente hemos podido redactar con el Texto Unico del 10 de enero 2014.

Es un hecho de grande relevancia porque hablar de democracia y de representación significa afrontar el corazón mismo de la propuesta avanzada en el Congreso, como demuestra la misma premisa del documento en la cual se reconoce la casi totalidad de la CGIL, “El trabajo decide el futuro”, donde se dice textualmente: “el acuerdo del 28 de junio del 2011 más allá de los diversos juicios al respecto, compromete a toda la organización y no es rescindible del acuerdo del 31 de mayo del 2013. Acuerdos positivos fruto de la iniciativa de la CGIL, que representan un significativo cambio en el sistema de reglas y de representación para la contratación y sobre el cual toda la organización esta empeñada a garantizar la exigibilidad, la aplicación y su extensión a todas las contra-partes.”

¿Qué ha sucedido desde la redacción de los documentos congresales a estos días? Que se han coordinado los dos acuerdos con el reglamento aplicativo del 10 de enero 2014 que por fin se ha logrado definir en un Texto Unico, definiendo así la exigibilidad de las reglas convenidas en los acuerdos.

El componente fundamental de la democracia en nuestra organización es la diversidad de opiniones, el debate abierto, el respeto, la tolerancia y la escucha recíproca, el pluralismo de las ideas y de las posiciones. Esta misma democracia, para ser fuerte, requiere a todos nosotros el respeto de un vínculo: el juicio de los inscritos y de las inscritas a la CGIL. Para dar sustancia a nuestra democracia, ¿Hay una instancia más alta de las asambleas congresales? Yo pienso que no. Considero que el juicio de todos los inscritos a la CGIL sea para nosotros

dirimente y que las asambleas congresales sean exactamente el lugar donde se da sustancia al poder de los trabajadores inscritos a la CGIL. Para esto hemos decidido una consulta entre nuestros inscritos subrayando su importancia de haber definido reglas de representación y democracia y la certeza en su aplicación, como condición para afirmar el sacrosanto derecho de los trabajadores de elegir el propio sindicato, de votar los acuerdos, de abrir una nueva fase de contratación.

Tenemos a la espalda años de acuerdos separados, de exclusión y de tentativos de marginalizar a la CGIL. Años donde empleadores, asociaciones de empresa, gobiernos podían elegir discrecionalmente, y lo hacían, con quien cerrar acuerdos.

Hemos tenido sindicatos paralelos que estipulaban contratos piratas. Han crecido las RSA (representación sindical en la empresa) privadas de poderes contractuales. En cambio, en la RSU (representación sindical unitaria) la reserva del tercio reservado a los sindicatos firmantes de contratos colectivos - los otros dos tercios derivaban de las elecciones entre todos los trabajadores- penalizaba a nuestra organización en el caso de acuerdos separados.

¿Cómo escapar de una espiral donde se niega el juicio de los trabajadores y en la que es absolutamente irrelevante quién y cuánto se representa? Para recomenzar, para volver a dar voz a los trabajadores, para restituir democracia en los lugares de trabajo, para cambiar un estado de cosas penalizador para los trabajadores, servían reglas ciertas y compartidas. Así como sirve una ley capaz de extender derechos a quien trabaja en la empresa con menos de 15 dependientes que no cuentan, como los precarios y aquellos sin un contrato nacional de referencia, ni siquiera con la aplicación del Estatuto de los

Trabajadores (Codigo del Trabajo). Además, es necesaria una ley para que los contratos nacionales de trabajo tengan un valor general y se puedan aplicar a todos.

Nosotros de la CGIL pedimos desde hace más de 30 años la ley sobre la representación, en aplicación del artículo 39 de la Constitución Italiana y. cada ocasión es oportuna para repetirlo y para intentar obtenerla.

Sin embargo la contratación no puede vivir a la espera de las leyes o de que las sentencias de los tribunales nos den razón.

Por eso son importantes estos acuerdos y estas reglas de representación y democracia. Acuerdos y reglas pedidos desde hace tiempo y fuertemente deseadas por toda la CGIL y, por primera vez, pactadas no solo entre organizaciones sindicales, sino reconocidas y suscritas con las contra-partes empleadoras.

El Texto Único que recoge estas reglas establece cómo se certifican los inscritos y por tanto cuánto pesa cada sindicato. Dice que el pro-medio entre inscritos y votos recibidos en la elección de los representantes sindicales define la representación. Son reglas que para nuestra organización representan un compromiso a reafirmar la fuerza del sindicato general (confederal) más grande e importante del país. Reglas que significan transparencia frente a los trabajadores, a las empresas, al mundo, sin más auto-declaración de los propios inscritos sino certificación y control de parte de terceros.

Sería inútil decirlo, pero la libertad sindical es para nosotros la razón misma de existencia, un bien constitucionalmente tutelado, alma de nuestro compromiso y de nuestro ser. Una organización que demuestre de tener seguidores debe tener la posibilidad de hacer sentir la propia voz. Por eso el reglamento

prevé que si se alcanza una representación del 5% se tenga el derecho de participar en la mesa de las negociaciones colectivas . La exclusión de la FIOM-CGIL en la última renovación contractual, ya no podrá repetirse. Ningún sindicato que demuestre de existir podrá ser excluido.

La democracia es nuestra piel. El contrato nacional para ser válido deberá tener el voto positivo de la mayoría de los trabajadores y el consenso de la mayoría de los sindicatos representativos en la categoría.

Este reglamento por primera vez establece el derecho de los trabajadores a expresar con un voto el propio consenso o el propio disenso respecto a un acuerdo que les afecte. Una victoria histórica de la CGIL.

Serán los futuros contratos nacionales de trabajo, renovados con las reglas de la representación y con estos vínculos sobre su validez, a determinar las reglas de la contratación de segundo nivel y la exigibilidad de los contratos colectivos. Las RSU serán enteramente electas en modo proporcional al voto de los trabajadores y trabajadoras. En el lugar de trabajo donde las RSU están ya presentes no se podrán dar pasos atrás volviendo a las antiguas RSA. Las Representaciones sindicales unitarias decidirán por mayoría y tendrán poder contractual.

Hemos insistido mucho sobre esta idea de democracia que da poder y fuerza a las RSU porque si deseamos relanzar la contratación, a partir de las condiciones de trabajo, es fundamental que quien representa a los trabajadores sea reconocido y electo.

Las RSU podrán decidir por mayoría. Es una de nuestras antiguas reivindicaciones desde el año 1993, cuando se

instituyeron las RSU. En ese entonces no logramos hacer prevalecer nuestra opinión. En ese reglamento viven nuestras ideas de ese entonces. Análogo razonamiento se podría hacer respecto al desplazamiento del poder contractual hacia los lugares de trabajo y sobre la relación constante con los trabajadores.

Al lado de las RSU estarán las organizaciones sindicales, como se indica en el Texto Único, en razón de las modalidades definidas por los contratos colectivos. Serían, de hecho, equivocadas otras formas de negociación que inhiben los poderes contractuales de las RSU dando vida a una concentración contractual que mal se acompaña a una representación fundada sobre los lugares de trabajo.

Me gustaría, pero, concentrarme sobre otros dos aspectos del Texto Único.

El reglamento contenido en el Texto Único confirma que la definición de eventuales sanciones en caso de violaciones de los acuerdos que se estipulen son demandados a los contratos colectivos, mientras se determinan exclusivamente los límites que éstas podrán tener. Se ha dado, es decir, un soporte a la contratación colectiva excluyendo que puedan ser afectados trabajadoras y trabajadores o el derecho de huelga. Además, se ha establecido, por primera vez, que la exigibilidad de los contratos colectivos sea también facultad de los representantes sindicales quienes pueden solicitar que se sancionen a las empresas y sus asociaciones en caso de incumplimientos contractuales.

Si las sanciones conciernen a las organizaciones sindicales, éstas deben ser limitadas a los derechos sindicales procedentes de los contratos colectivos, excluidos por tanto aquellos previstos por el Código del Trabajo, como las

retenciones sindicales o los permisos y por lo tanto excluyendo consecuencias sobre cada uno de los representantes o delegados.

El otro aspecto es aquel relativo a la Comisión de conciliación y arbitraje. Se trata de una comisión temporal que representa un instrumento de garantía en la fase de transición de aquí a la renovación de los futuros contratos nacionales. Su función es exclusivamente limitada a los cumplimientos necesarios tales como la certificación, las elecciones de las RSU, la medida de la representatividad.

Si, por ejemplo, una empresa se niega a comunicar los datos de los inscritos, si un sindicato se inventa afiliados distribuyendo fichas sin cobrar cuotas para mostrar que representa algo, si no se reconoce la proporcionalidad en una elección de las RSU, tiene que haber un lugar donde se confirman y se hacen aplicar los principios de los acuerdos y las reglas establecidas. Este lugar es justamente la Comisión de conciliación y arbitraje. En este caso el mandato único es la aplicación del acuerdo.

A veces la polémica modifica la memoria, y hoy hay quien dice que la CGIL siempre ha sido contraria al arbitraje. No es así. En el tiempo hemos experimentado y actuado comisiones con funciones arbitrales, mientras que siempre hemos rechazado la idea del arbitraje que no esté fundamentado en leyes y contratos.

El directivo de la CGIL ha dado una valoración positiva por el cambio de las relaciones sindicales y de las condiciones en las cuales éstas se podrán realizar con la aplicación del Texto Único. Será ahora tarea de todas las inscritas y los inscritos de la CGIL decir si comparten esta valoración.

Sabemos bien que Confindustria es solo una de las asociaciones empresariales y que, por ejemplo, la FIAT está fuera de un contexto asociativo y que nuestros delegados están nuevamente en sus fábricas solo gracias a la sentencia de la Corte Constitucional. Sabemos que estas reglas serán pactadas con las otras asociaciones de empresa, y sabemos que hay siempre la posibilidad para una empresa de evadir las reglas pactadas. Pero somos también conscientes que la aplicación de estos acuerdos, la definición de reglas de democracia y representación con Confindustria, responde a aquel lema “Cambiar es posible” que tantas veces hemos indicado. Pensamos pero que este paso pueda representar una referencia capaz de accionar, como tantas veces ha ocurrido, un proceso nuevo y positivo.

El sindicato existe si, más allá de su presencia, puede contratar, puede hacer su “labor”. Tener reglas y certezas es una buena premisa para la contratación y para hacerla inclusiva, para dar voz a quien hoy de los contratos colectivos espera soluciones y mejoras, y finalmente para tutelar e incluir a quien hoy todavía está excluido. Esto dice el documento congresal “El trabajo decide el futuro” y esto proponen las Acciones que el documento describe.

La CGIL, nuestro sindicato, ha cultivado y preservado un valor, una idea antigua que debemos con fuerza volver a tener actual: ayudar a quien se ha quedado atrás, a quien está en dificultad, hacer avanzar sus derechos afirmándolos donde hay tutelas mayores para luego tratar de extenderlas a todos.

El Congreso encuentra su fuerza, su valor en el renovado compromiso de construir decisiones colectivas, en el reafirmar solidaridad entre trabajadores, en conseguir la máxima unidad posible.

