

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ITALIA

NUEVO PLAN DE REESTRUCTURACIÓN DEL GRUPO FIAT EN EL SUR DE ITALIA

Las vicisitudes de la factoría de Pomigliano (Nápoles) de FIAT han dominado el diálogo social en este mes de junio, y han influido muy negativamente sobre las relaciones entre las centrales sindicales, aumentando la fractura entre CISL-UIL y CGIL.

La de la factoría de Pomigliano es la historia de una serie de crisis y reconversiones, y FIAT, con el nuevo plan de reestructuración global de la empresa, ha optado por una nueva reestructuración y reconversión de esta factoría, que representa un polo industrial insustituible para la economía del Sur de Italia, ya que entre ocupación directa (los trabajadores de la factoría son 5.200) e indirecta (entre 10.000 y 15.000 trabajadores de empresas que trabajan sobre todo para FIAT) supera los 20.000 puestos de trabajo.

El plan FIAT, como subrayan economistas y gran parte del sindicato, prevé un camino inusual en Europa y en el sistema globalizado, ya que comportaría el traslado de la producción del modelo base "Panda" de la factoría de Polonia a la de Pomigliano, es decir un proceso inverso a la deslocalización, que comporta una inversión de unos 700.000 millones de euros para una reestructuración y reconversión que duraría unos dos años.

Para la puesta en marcha de un plan tan ambicioso y contradictorio, la FIAT pretende una serie de garantías en materia de productividad, continuidad y plena utilización de las instalaciones, lo que comporta derogar algunas partes del convenio colectivo y aceptar cláusulas muy rígidas.

El diálogo con el sindicato, pues, ha sido duro y muy limitadas las "concesiones" de la empresa, que ha indicado muy claramente las alternativas: acuerdo o cierre de la factoría.

Todas las centrales han firmado el acuerdo, con la única excepción de la federación de metalmeccánicos de CGIL (FIOM).

En extrema síntesis, los aspectos más importantes del acuerdo son:

- Turnos: la factoría quedará abierta 24 horas diarias, por 6 días a la semana y con 18 turnos semanales.
- Horas extra: posibilidad de hasta 120 horas extra al año (hoy el convenio prevé un máximo de 40).

- Organización: tras pausas de diez minutos por turno.
- Absentismo y enfermedad: en supuestos de niveles elevados de ausencias anómalas (no epidemiológicas) la empresa podrá no retribuir los tres primeros días de ausencia. Una Comisión paritaria examinará las situaciones críticas en las que no se aplicaría la cláusula.
- Permisos sindicales: drástica reducción de los permisos sindicales.
- Huelga: en caso de violación del acuerdo con recursos a la huelga contra cláusulas del mismo, la empresa procederá con sanciones económicas a cargo de los trabajadores y de las centrales.
- Comisión de garantía: deberá resolver los casos conflictivos.

El acuerdo ha sido sometido a referéndum entre los trabajadores de la factoría y ha dado un resultado inesperado, ya que el total de favorables ha sido del 62%, cuando se esperaba un 80-85% como mínimo.

Ante el elevado porcentaje de contrarios, FIAT ha decidido analizar a fondo la situación antes de la decisión definitiva. Entre las soluciones que se están estudiando figura una análoga a la adoptada para Alitalia: crear una nueva sociedad, para la gestión de la factoría, que procedería a contratar a los trabajadores que acepten las cláusulas del acuerdo.

Las cautelas de FIAT no son excesivas, ya que el "acuerdo" no tiene validez legal, y el derogar algunas cláusulas del Convenio Colectivo expone a que se multipliquen las controversias y los recursos a magistratura.