CUADERNOS

FUNDACION
1º DE MAYO

INTERNACIONALES

FEBRERO 1991

Nº 14

PORTUGAL:

- ✓ Acuerdo Económico y Social. Declaraciones de la CGTP-IN y de la UGTP.

ITALIA:

- ✓ La superación de las corrientes partidarias en la C.G.I.L. como contribución a la autonomía y a la unidad del movimiento sindical.

confederación sindical de comisiones obreras

PRESENTACION

El pasado mes de octubre se produjeron dos acontecimientos sindicales en sendos países vecinos, que, sin duda, tendrán repercusiones importantes.

El 19 de octubre se firmaba en Portugal entre el gobierno y la UGT-P un acuerdo económico y social que fue rechazado por la CGTP.

No nos corresponde a nosotros enjuiciar este acuerdo ni, menos aún, la razones que hayan tenido los sindicatos portugueses para adoptar sus decisiones.

Aunque es muy pronto para determinar la importancia de este acuerdo para el futuro de los trabajadores y sindicatos portugueses, consideramos de intereses publicar el contenido del acuerdo y las posiciones de los sindicatos adoptadas ante el mismo

Los pasados 18 y 19 de octubre se celebraba en Ariccia una asamblea de los cuadros sindicales de la CGIL adscritos a la tendencia de Unidad Sindical.

La importancia del debate abierto entre los militantes comunistas y socialistas así como la decisión de los primeros de disolverse como corriente para abrir un nuevo juego democrático en el interior de la primera confederación italiana hacía aconsejable la traducción y difusión de las tres intervenciones más destacadas del encuentro: la de Bruno Trentin, secretario general de la CGIL (página 6), la de Ottaviano del Turco, portavoz de la corriente socialista (página 33) y la de Achille Occhetto secretario general entonces del PCI (página 36) y hoy del recién fundado PDS (Partido Democrático de la Izquierda).

El proceso de elecciones sindicales y la gravísima crisis del golfo han retrasado la publicación de estos materiales a pesar de nuestros deseos.

No obstante la altura teórica de la discusión en el caso italiano y la proximidad no sólo geográfica de la experiencia portuguesa, hacen que estos materiales conserven intacta su actualidad.

Esperamos pues que los documentos que hoy distribuimos sirvan como aportación para enriquecer el debate sindical autónomo de nuestra organización y, más allá, del movimiento sindical en nuestro país.

Madrid, 21 de febrero de 1991

Secretaría confederal de Relaciones Internacionales

DECLARACION DE LA CGTP-IN

SOBRE EL ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL

Nos gustaría iniciar la presentación de la postura de la CGTP-IN sobre el acuerdo, señalando que intervenimos en este proceso de una forma activa y responsable, con una posición constructiva que todos reconocerán.

La CGTP-IN considera que en el acuerdo se contienen materias importantes para los trabajadores, que se corresponden en todo o en parte con las reivindicaciones que hemos presentado en las negociaciones, especialmente sobre la reducción del tiempo de trabajo a 40 horas semanales, el reforzamiento del ejercicio de la negociación colectiva, de la información y participación de los trabajadores, el aumento de la prestación familiar a dos millones de escudos, la mejora de las normas sobre seguridad, salud e higiene en el trabajo, el derecho a la formación profesional, a la reglamentación del trabajo a domicilio y medidas de lucha contra el trabajo infantil, mejoras de la protección social, el ejercicio de los derechos de los trabajadores incluyendo la eliminación de las discriminaciones existentes contra los derechos sindicales.

Sin embargo, en el acuerdo se contienen dos cuestiones fundamentales de carácter negativo que condicionan la posición de la CGTP.

Estas cuestiones son:

1.-En lo referente a la política de rentas y sus contenidos, no obstante las referencias a que las tablas salariales no tienen un carácter de techo; éstas fijan unos incrementos salariales que malogran las justas expectativas de los trabajadores.

Reafirmamos que el cuadro económico actual y las perspectivas futuras presentadas por el propio Gobierno permiten un crecimiento más rápido de los salarios, una mejora significativa de la seguridad social y la mejora de las condiciones de vidas y de trabajo en el marco de una política antiinflacionista.

Por otro lado, los mecanismos adoptados en el acuerdo no dan garantías seguras para que se realice el crecimiento de los salarios reales, además en el marco de una enorme inseguridad de la situación económica y financiera internacional.

2.-La otra cuestión es la de la inadaptación, cuya constitucionalidad es, a nuestro entender, por lo menos dudosa, a pesar de que reconozcamos que los mecanismos incluidos sean limitativos para su utilización abusiva.

En estos términos no estamos en condiciones de firmar el acuerdo.

Entretanto, queremos afirmar que llevaremos el acuerdo ante los órganos de la

CGTP-IN (Consejo Nacional y Pleno) que están convocados para el principio de la semana que viene y que se pronunciarán sobre su contenido.

Continuaremos con el empeño de buscar, en el espíritu del acuerdo y a través del diálogo y la negociación, la potencialización de su contenido, como forma de asegurar la mejora de la situación de los trabajadores portugueses y abrir los caminos para un Portugal Democrático, Desarrollado, Solidario y Soberano.

Los representantes de la CGTP-IN

traducido del portugués

DOCUMENTO DE LA UGTP

EL ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL

El acuerdo económico y social que acaba de concluirse entre el gobierno y las confederaciones con representación en el CPCS, es un buen acuerdo. Es un buen acuerdo para los trabajadores. Es un buen acuerdo para Portugal. Esta es nuestra profunda convicción.

No fue fácil llegar a tal resultado. Pero valía la pena.

Este acuerdo, según la valoración que le hacemos, es un buen acuerdo para los trabajadores. Procura dar respuesta a sus ansiedades y problemas del presente. Abre el camino para un futuro con más respeto hacia la dignidad humana de las trabajadoras y de los trabajadores, con más solidaridad y justicia social.

Este texto, que define las orientaciones para la política salarial del 1991, refleja un consenso que se alcanzó en las siguientes materias:

-La mejora de los salarios reales y la aproximación progresiva de éstos a los niveles europeos;

-una mejora más acentuada de los salarios mínimos, de las pensiones y de otras prestaciones sociales;

-la mejora cuantitativa y cualitativa del empleo, con énfasis en la formación y en la reducción del tiempo de trabajo;

-la mejora de los sistemas de seguridad social, de salud, higiene y seguridad en el trabajo y de la justicia del trabajo;

-el fortalecimiento del protagonismo social de las confederaciones sindicales y empresariales.

Este acuerdo es un buen acuerdo para Portugal. Con él mejorarán las condiciones que permitan enfrentarnos con éxito a los siguientes desafíos: -La aceleración de la integración europea; -la adhesión al mecanismo de cambios del SME; -la concretización del principio de cohesión económica y social - que no es algo que nos ofrecían los demás, sino algo que tenemos que conquistar y construir.

Vivimos hoy un período de cambios acelerados en el mundo. Además, vivimos también un período de cierta inestabilidad e inseguridad. El presente acuerdo puede ser un instrumento que facilite las transformaciones modernizadoras en Portugal. También

puede y debe ser un instrumento determinante en la concretización de los objetivos de reducción de la inflación y de mejora de la competitividad de las empresas y del empleo.

El pleno aprovechamiento de todas las posibilidades de este acuerdo significa un empeño serio y responsable del gobierno y de las confederaciones patronales y sindicales en su ejecución.

Estamos convencidos de que esta condición se cumplirá. La actitud abierta al diálogo y a la negociación que demostramos todos y la capacidad para construir plataformas de entendimiento y superar divergencias marcaban el largo, complejo y difícil proceso de negociación que cerramos ahora. El comportamiento serio y responsable de todas las partes en este proceso constituía la mejor garantía para su futuro empeño.

Pero, para la plena concretización de los objetivos de este acuerdo, es también indispensable la contribución de todas las fuerzas sociales y políticas, sobre todo (?) de la oposición y, en particular, del PS como mayor partido de la oposición.

Estamos convencidos de que este acuerdo para 1991 va a tener unos resultados positivos y podrá ser renovado en el futuro.

Merece ser felicitada la actitud de los negociadores gubernamentales y patronales. Muchas veces había divergencias, pero nunca hubo intransigencias ciegas.

También es importante resaltar que los resultados alcanzados se deben mucho a la actitud abierta, al buen criterio y al sentido de responsabilidad de ambas confederaciones sindicales.

El diálogo entre nosotros fue perfecto. La conjugación de los esfuerzos en la elaboración de propuestas sindicales y en la negociación permitió asegurar una mejor defensa de los legítimos derechos de los trabajadores.

Estamos seguros que esta experiencia enriquecedora inspirará las relaciones futuras entre la UGT y la CGTP, sin escamotear diferencias, pero sabiendo unirnos en lo esencial seremos capaces de defender más y mejor a los trabajadores.

Creemos que también el gobierno y las confederaciones empresariales pueden hoy valorar mejor el significado de nuestras palabras cuando dijimos:

-En contra de los trabajadores y sus dos grandes centrales sindicales no se puede hacer nada;

-dialogando y negociando con los trabajadores, con la UGT y la CGTP se puede hacer de todo, a todos los desafíos podremos responder con éxito.

Una vez firmado el acuerdo, no basta con manifestar nuestra satisfacción por el deber cumplido, cruzando después los brazos.

Al contrario, en la UGT sabemos bien que el trabajo va a empezar ahora. Dialogamos, debatimos, negociamos, decidimos el rumbo. Es hora de comenzar a trazar este rumbo. No esperamos a mañana para comenzar a hacer lo que tenemos que hacer hoy.

A los trabajadores portugueses queremos transmitir un mensaje de confianza. Este acuerdo no va a resolver todos los problemas de forma milagrosa. Pero sí empezará a resolver algunos y crear las condiciones para resolver los otros.

Confiamos en las mujeres y los hombres trabajadores de Portugal. Contamos con vuestra confianza. Todos nosotros tenemos una gran ambición - **¡queremos ser europeos del todo sin tener que salir de Portugal! Juntos lo vamos a conseguir.**

**LA SUPERACION DE LAS CORRIENTES PARTIDARIAS EN LA CGIL
COMO CONTRIBUCION A LA AUTONOMIA Y
A LA UNIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL. LA UNIDAD DE LA CGIL
POR UN PROGRAMA REFORMADOR
Y POR LA RENOVACION DE LA IZQUIERDA ITALIANA**

**INTERVENCION DE BRUNO TRENTIN
SECRETARIO GENERAL DE LA CGIL**

¿Por qué esta iniciativa, que podría ser la última, de los militantes comunistas, dirigentes de la CGIL, pertenecientes a la corriente de unidad sindical?

En primer lugar, nos ha impulsado una reflexión crítica en torno a las dificultades y obstáculos que encontramos para desarrollar libremente en la CGIL una investigación, una iniciativa y una experimentación, sobre los grandes objetivos de estrategia sindical, capaces en la práctica de encontrar una salida a la crisis histórica que atraviesan el movimiento sindical y, con connotaciones parcialmente diversas, las fuerzas de izquierda en Europa.

Crisis de movimiento sindical en todo el mundo industrializado, no crisis de la CGIL, o de los comunistas de la CGIL, como alguno vuelve a descubrir ahora. Estos intentos de pasar la patata caliente, negándose así a ver los gigantescos problemas sin resolver del sindicalismo moderno, lo único que pueden producir es transformar lo que debería ser una emulación, una reflexión común, en una mezquina rifa entre burocracias competitivas en la que al final todos perdemos.

La crisis de la que hablamos; abierta como se presenta a múltiples salidas diversas entre sí, pero también a grandes posibilidades de relanzar el papel del sindicalismo, sobre todo para aquellos que por encima de todo sepan tomar conciencia de la crisis hasta sus últimas consecuencias; es sin embargo diferente, como ya varias veces hemos subrayado.

Es diferente en primer lugar, por el debilitamiento de aquel pacto de solidaridad entre trabajadores asalariados, que está en el origen

mismo del sindicato general, como consecuencia de la multiplicidad de las diferencias y contradicciones que se manifiestan, más que entre las culturas o entre las subjetividades, entre las mismas condiciones de trabajo y de salario que constituían el cemento básico de la solidaridad. En otros términos: la "clase en sí" venía disolviéndose, y por consiguiente se ha producido una agudización de los fenómenos corporativos, con el ocultamiento, la difuminación (cuando no la negación radical) de la necesidad de un sindicato general.

En segundo lugar, es diferente porque asistimos a una pérdida de representatividad del sindicato en vastos estratos del mundo del trabajo, que ya no caben en los modelos clásicos del trabajo industrial, y a un deterioro de las relaciones generales de representación y de consenso entre sindicatos y trabajadores, con la degradación consiguiente, en el interior de los sindicatos, de una democracia fundada sobre la participación activa de sus afiliados en los procesos de decisión.

En tercer lugar, es diferente por la aparición de una tendencia a la burocratización de los procesos de decisión en el sindicato, que ha sido marcado por una relación cada vez más distorsionada y jerarquizada entre dirigentes, afiliados y trabajadores no organizados; relación en la cual, la necesaria lucha política para determinar la selección de los objetivos, para defender las prioridades y las coherencias en presencia de soluciones alternativas, es sustituida con frecuencia por una abdicación de las responsabilidades individuales, y por un unanimismo de fachada que esconde no la existencia de opciones alternativas, sino el distanciamiento de las responsabilidades a la búsqueda de la seguridad personal.

En este proceso involutivo, es casi imposible individuar las responsabilidades de los grupos dirigentes, corregir las decisiones que se revelan erróneas, o realizar una alternancia democrática en la dirección del sindicato.

Forma parte de este proceso involutivo, también, el recurso al testimonio crítico sobre los límites, los errores reales o presuntos del sindicato, como forma de lucha política que se coloca fuera del consenso en el que se discute, se cuenta, y se vota, con el efecto de

desvaluar ulteriormente el papel de los órganos de dirección del sindicato.

Aquí están, de hecho, las raíces de una crisis de identidad del sindicato general en la época moderna, crisis que nos ha empujado hace algunos años a emprender en la CGIL una investigación difícil y dolorosa, partiendo sobre todo, en primer lugar, de una operación "de verdad", a pesar de las críticas y de las trampas que desde varias partes se nos han puesto, con el objetivo de aproximarnos, no sólo de forma mental sino también práctica, a aquellas que nos aparecían como las causas más profundas de esta crisis, a la vez que experimentábamos sobre el terreno, los primeros intentos de solución.

Esta crisis de identidad del sindicalismo industrial se ha hecho más dramática y más compleja, pero también más abierta a nuevos éxitos, en razón del fracaso histórico de los experimentos del socialismo totalitario, fracaso que antes incluso del hundimiento liberador de estos regímenes, ha acelerado un proceso de deterioro de las ideologías y de los valores que, mucho más allá del movimiento comunista, constituían una referencia y una esperanza para grandes masas de mujeres y de hombres. Ideologías y valores que por su parte en el pasado, frente a las repercusiones de la crisis del sindicalismo industrial en los países de occidente, habían hecho de alguna manera de vínculo unitario, soldando con frecuencia las fisuras de la solidaridad, e incluso reemplazándola.

Sin embargo, en cualquier caso, ha cambiado el escenario político e ideal, en el que durante años se había colocado el propio conflicto social. Han caído los pilares de un enfrentamiento ideológico que condicionaba fuertemente (y particularmente en Europa y en Italia) la naturaleza misma de los conflictos sociales, que nos encerraba con frecuencia en esquemas deformantes o equívocos, y que (a muchos de nosotros, alineados en las organizaciones más diversas y a veces opuestas) nos eximía de la carga y de la obligación de proceder a una reflexión radical.

Reconstruir los valores y los objetivos unificantes de un sindicalismo independiente, sus reglas de representación y de vida asociativa, su deontología, por lo tanto, partiendo de sus programas.

Este ha sido el desafío que nos hemos planteado cuando hemos hablado de refundación de la CGIL, cuando hemos comenzado a reflexionar sobre la autonomía cultural de un sindicato capaz de ser plenamente sujeto político y cuando hemos comenzado a definir los objetivos, las reivindicaciones, la estrategia, el programa incluso de un sindicato de derechos que, sobre los derechos individuales y colectivos de los trabajadores asalariados, construya una solidaridad capaz de hacer de las diferencias y de las diversidades que conviven en el conflicto social, una riqueza y no un límite insuperable.

Partimos en esta investigación del único dato que nos parecía no sólo confirmado sino exasperado en la condición del trabajador asalariado, sea cual sea su cualificación, su salario, su edad o su cultura; en la condición de la mujer trabajadora todavía más que en la condición del hombre; en el débil, en el portador de una disminución física o psíquica, mucho más que en el llamado trabajador idóneo o trabajador normal. Y éste dato común es el estado de subordinación y de dependencia del trabajador con respecto a la determinación de la aplicación de su cultura y de su inteligencia a una actividad laboral, manual o intelectual; enfrentado a una jerarquía de decisiones legitimada para determinar la parte de la persona que es útil para la producción de bienes y para desechar las otras.

Hemos partido pues de la hipótesis y de la profunda convicción de que este dato, la relación de subordinación con sus connotaciones opresivas y desarticulantes de la personalidad, constituía en definitiva, en la realidad actual, el único elemento realmente unificador de ese archipiélago del trabajo asalariado que el sindicato quería representar; y que en consecuencia, las nuevas razones de una solidaridad entre trabajadores asalariados, entre trabajadoras y trabajadores, entre los diversos sujetos que cambian diariamente las connotaciones y los límites de la clase trabajadora, debían encontrarse en la lucha para hacer universales los derechos de una minoría, para conquistar con la acción reivindicativa la legitimación, y más tarde el ejercicio cotidiano de nuevos derechos individuales y colectivos, eliminando privilegios de casta o de clase.

Era necesario, pues, poner todo el bagaje de la experiencia reivindicativa del sindicato, su política salarial, su política de tiempo de trabajo, la lucha por la humanización del trabajo, la lucha para conquistar nuevos instrumentos de formación y de conocimiento, al servicio de esta batalla de la libertad, y de esta lucha por la igualdad de oportunidades en el trabajo, en la conquista de un trabajo o de trabajos cada vez más elegidos en razón de su contenido y de su profesionalidad.

Educados por la historia y por sus trágicas enseñanzas, éramos pues bien conscientes a la hora de hacer esta elección, de que el poder que puede garantizar el ejercicio, la práctica personalizada de los viejos y nuevos derechos, no estaba fuera ni más allá de las mujeres y de los hombres que reivindican juntos el reconocimiento y el ejercicio de estos derechos, en un lugar lejano, sino en su misma determinación de garantizar, a través de la acción solidaria, la realización del derecho de cada uno. El poder está en la solidaridad consciente y operante.

Eramos conscientes además de que, partiendo de la lucha para conquistar el ejercicio de los derechos universales, se cuestionan complicados equilibrios de poder y de intereses, mecanismos de producción y de reproducción de recursos, por lo cual un sindicato de derechos tiene que demostrar la practicabilidad de las soluciones que propone, asumiendo por tanto que, para vencer, debe demostrarse que los vínculos y las compatibilidades no sólo económicos sino ecológicos y humanos que toda estrategia reformadora de un orden jerarquizado dado tiene que formular, pueden convivir con una producción más racional de los recursos humanos y materiales.

Y aquí está todo el sentido de la adopción de un programa general del sindicato, que parte de una inspiración unitaria y solidaria, y se verifica en los objetivos, en las etapas, en los instrumentos, y también en los vínculos que condicionan su efectiva realización. Un programa que, reconozcámoslo ya, no parte de valores adquiridos, de modelos predeterminados ni, y lo digo polémicamente, de la prefiguración de tendencias históricas que se trataría tan sólo de contrastar o de seguir. Para embarcarnos sin presunción en un viaje de

esta naturaleza tenemos necesidad de un baño de reflexión crítica y de comprobación práctica.

Se trata pues de un programa que no asume, de salida, ni valores ni categorías ideológicas o léxicas que, por el contrario, han de ser verificadas críticamente, con la experiencia colectiva del sindicato, para seleccionar de entre ellas aquellas que manifiesten una validez perdurable, dando nueva sustancia a aquellas que resulten vivas y vitales, para construir nuevas categorías y nuevos valores; sobre todo cuando las viejas se demuestran incapaces de dar, al final del siglo XX, un sentido a la acción colectiva consciente de los trabajadores, para la conquista de nuevas libertades.

A muchos de nosotros nos parecía que este intento podía ofrecer un terreno nuevo para reconstruir, en la CGIL, una cultura autónoma, de proyecto, libre de los prejuicios ideológicos heredados de las viejas tradiciones partidistas; para dar a la dirección unitaria de la CGIL, a su unidad y a su pluralismo, una base más sólida, más autónoma, y sobre todo unos cimientos más creativos. En esta búsqueda en la cual, por primera vez en la historia del sindicato, el programa se convierte en vínculo y exige coherencia de comportamiento, comprobación de los resultados, responsabilidad de los grupos dirigentes, y no justificación o legitimación de una conducta cotidiana, siempre capaz de combinar el finalismo ideológico con el pragmatismo sin principios; muchos de nosotros pensamos que hemos encontrado, no tanto en los contenidos sino en el método, en la deontología que nos guía, una fuerte razón para estar juntos, para luchar juntos; y también, y no es poco, una nueva razón de fe en nuestro compromiso de militantes.

Pero este intento, que ha encontrado, sin embargo, en algunos momentos, unido a todo el grupo dirigente de la CGIL, se enfrenta todavía, día tras día, a los obstáculos y a las resistencias de varia naturaleza, más que a las inevitables incomprensiones y equívocos.

Y, sobre todo, para desembarazar el campo de uno de estos equívocos hemos propuesto decidir unilateralmente la disolución gradual de la corriente comunista de la CGIL; no porque "se haya disuelto el Partido Comunista Italiano", como alguien ha dicho, ignorando la aportación de ese partido y de todas sus almas a la nueva formación

política en gestación; ni para conjurar una división de la corriente comunista de la CGIL en tantas sucursales como tendencias se enfrentan hoy en el PCI, sino porque hemos querido contribuir, por la parte que nos toca, a una búsqueda más libre de condicionamientos también ideológicos, sean los que sean, comprometiéndonos como personas, como individuos, en una batalla política y cultural por la autonomía del sindicato, en la convicción de que esta autonomía, la autonomía cultural y política de la CGIL y del movimiento sindical italiano, es la aportación más grande que de esta parte del movimiento obrero puede ofrecerse a la renovación de las fuerzas socialistas y de izquierda en Italia.

No creo que esta autonomía cultural y política del sindicato cumpla progresos reales si acepta como límites propios ideologías o premisas de valor que han encontrado fuera de la experiencia sindical su matriz de origen, y que si acaso, han encontrado en la práctica de masas del sindicato un primer momento de revisión crítica. Ideologías o premisas de valor que, aún cuando conservan para cada uno de nosotros, para nuestra investigación individual, una enorme importancia, no expresan ya un sentir común para todos nosotros y, en torno nuestro, para millones de mujeres y de hombres, ya se trate de referentes ideales, cargados de una historia no siempre lineal, como comunismo, socialismo, reformismo, o de conceptos definitorios, como el papel antagonista de la lucha de clases, la naturaleza irreductible del conflicto entre capital y trabajo, o tantos otros. Y que quede claro que no estoy hablando, por lo menos por lo que respecta a mi convicción profunda, de cáscaras vacías que pueden arrojarse a la cuneta; estoy hablando de conceptos y de valores que ya no tienen el mismo significado para muchos militantes, que ya no expresan en esta fase los contenidos de una búsqueda común.

Es necesario tomar conciencia de que si, en un tiempo, los programas de una organización sindical general "de clase" o de un partido de izquierda constituían, en el mejor de los casos, ejemplificaciones o intentos de traducir en objetivos temporales o incluso en una perspectiva mítica, grandes ideas fuerza, y de que si, con frecuencia, estos programas fueron solamente un catálogo de objetivos predecibles, el surco de un recorrido ya predeterminado, o, si se

quiere, etapas de aproximación a un objetivo final conocido; hoy, en la conciencia de muchos, y sobre todo de los jóvenes, esta relación entre ideas fuerza y programa se ha invertido de manera laica.

Desde el programa y sólo desde el programa, el sindicato, y no sólo el sindicato, tiene que reconstruir con sus propias fuerzas, sin los viejos parámetros heredados de los partidos (los cuales justamente vuelven a discutir su finalidad y sus referencias) una estrategia de la solidaridad; estrategia que no tiene más sostén ni más justificación que su intento de recoger, seleccionándolas, las prioridades reformadoras, partiendo de las exigencias más unificantes que emergen en el conflicto social.

Sólo en el programa, un sindicato puede definir, sin el auxilio de la ideología o de la historia, qué coherencias y qué vínculos deben ser respetados para hacer verosímiles y realizables aquellas prioridades reformadoras, en tiempos políticos y no históricos; es decir, en tiempos que permitan la comprobación democrática de la validez o del fracaso de las decisiones adoptadas, de las coherencias o de las incoherencias entre estas decisiones, y de la acción cotidiana de la organización y de sus dirigentes.

En esta práctica del sindicato de proyecto, con sus duros veredictos en términos de consenso, de resultados coherentes, de capacidad de cambiar concretamente el contexto social y civil en el que se sitúa la iniciativa reivindicativa de los trabajadores, será útil y posible, (pero sólo con esa condición), volver a plantear la reapropiación de valores y de reglas de carácter general, hasta la redefinición necesaria de una identidad, que ha de ser también ética, del sindicato general.

Sé bien que se trata de una prueba difícil, y sobre todo si no se la confía a la "cocina" de un "Estado Mayor", sino que se pretende vivirla en el corazón de una experimentación de masas, en la cual quien se equivoca tiene que dar cuenta, no del fracaso de una ideología, sino de las decisiones concretas, quizás erradas o incoherentes, que se hayan adoptado.

Pero no estoy claramente convencido de que el sindicato, la CGIL en este caso, sería más fuerte y más creíble si se colocara en la lógica tranquilizadora de una alineación partidaria, o si se agarrara

desesperadamente a un tótem ideológico más o menos deteriorado, más o menos vago e incomprensible.

Yo, por el contrario, creo que la elección de una solidaridad organizada de los trabajadores y de las trabajadoras para conquistar, generalizar y practicar derechos individuales y colectivos que reduzcan las distancias entre dirigentes y dirigidos en los lugares de trabajo; que permitan a todos una igualdad de oportunidades en la realización progresiva de las propias inclinaciones y potencialidades; la elección, pues, de un sindicato que en consecuencia sea capaz de ser sujeto político en la sociedad contemporánea, y no sólo una corporación o un lobby, que disponga de una auténtica autonomía cultural y política, es fruto auténtico de su vida asociativa, y constituye, con los tiempos que corren, un desafío más gratificante y más exaltante que todos los retornos a la casa madre.

No son palabras que se lleva el viento. En los momentos más altos de la experiencia sindical italiana, el sindicato ha sido capaz de producir una unidad de acción y de proyecto, constituida sobre la máxima autonomía cultural posible. El sindicato de los consejos, que fue un intento de responder al gran problema de la democracia y de la representación que emergía en el movimiento sindical en todos los países industrializados a finales de los años 60, y que se contraponía a otros modelos de organización democrática, ¿era quizás hijo de la tradición comunista o de la socialista; del maximalismo o del reformismo político? ¿O no era más bien fruto de la ruptura con todas esas tradiciones?

El sindicato, como sujeto político, autónomo de los partidos y de las instituciones públicas, es un objetivo que ha venido madurando en primer lugar en la CGIL, y que se ha enfrentado durante mucho tiempo con la hostilidad de otras organizaciones sindicales, y con una desconfianza que aún no ha desaparecido por parte de los partidos de la izquierda italiana.

¿Este sindicato es hijo del leninismo o del reformismo? ¿O, por el contrario, se ha afirmado con esfuerzo como un modelo que rompe con la gran tradición del sindicato amigo de un gobierno en el que participan partidos amigos; del sindicato que respeta la división del

trabajo entre la acción reivindicativa corporativa y el monopolio partidario sobre las decisiones políticas?

La crítica de una organización del trabajo que escarnea la libertad, que sojuzga la capacidad profesional y la creatividad individual de los trabajadores, ¿ deriva quizás del sindicalismo de la Tercera Internacional, o de las filosofías redistributivas del sindicalismo anglosajón, o, por el contrario, no era portadora en sí misma de la ruptura con el finalismo ideológico, ruptura introducida de forma clara en nuestra cultura por el personalismo de Mounier o por el pensamiento herético de Simone Weil, cuando todo el movimiento sindical italiano se abrió laicamente a nuevas aportaciones?

El problema hoy es el de ampliar estos espacios, de abrirse a nuevas exigencias culturales y prácticas, no de encerrarse en las viejas corrientes partidarias, por más que éstas sean remodeladas, reestructuradas o articuladas sobre la base de planteamientos extraños a las vivencias sindicales.

El problema es el de liberar energías individuales, investigaciones, experimentaciones, sometiéndolas a la dura ley de la comprobación práctica y de una democracia vigilante, haciendo que cada uno de nosotros sea libre para expresar, aunque se equivoque, sus propias convicciones, para ser juzgado por aquello que propone y por aquello que hace, y no por el partido que lo protege o por la ideología que lo justifica; y haciéndonos finalmente a cada uno de nosotros más responsables frente a una organización capaz de juzgar con parámetros propios.

Y éste no es un problema sólo de la CGIL, hay que decirlo fuerte y claro de una vez por todas.

Si es verdad que no todas las confederaciones sindicales han sido dirigidas sobre la base de un pacto entre corrientes partidarias, quizás porque algunas, desde su nacimiento, se han visto aliviadas del trabajo de convivir con un pluralismo político real, (y en cualquier caso reconocemos el mérito de aquellos que han trabajado en la CISL por una laicización de su democracia interna); sería grave para todos no hacer un balance claro de las formas complejas de colateralismo que han envenenado y envenenan aún hoy, quizás de forma

creciente, la autonomía cultural y política de todas las confederaciones de trabajadores en este país.

Podemos continuar la política del avestruz, frente a la participación de este o de aquel sindicato, las formas verdaderas y justas de asociación a la gestión de sectores, de parcelas de la administración pública, o los servicios de la colectividad, o frente a la práctica más difusa de formas de intercambio político entre los contenidos de la negociación colectiva, y el reconocimiento de una posición de privilegio para éste o para aquel sindicato. No insistiré, (y lo haré sólo por no participar en esa competición de arrogancia y de mala conciencia que parece estar de moda cuando se tocan estos nervios descubiertos del movimiento sindical) en que la CGIL está seguramente más limpia que otras, de estas contaminaciones.

Y también porque en la misma CGIL, como en otras confederaciones, gravita aún fuertemente, a pesar de los espacios de autonomía que hemos conquistado, una lógica de prohibiciones, de terrenos tabú, para una iniciativa no simplemente verbal y burocrática del sindicato. Y son prohibiciones que nacen en el momento en que se hace patente una posible divergencia llamativa entre la orientación de la mayoría del sindicato y la de un partido político, de gobierno o de oposición, al cual este sindicato, o una parte del sindicato, se refiere.

Esta es la razón por la que nuestra decisión de disolver la tendencia comunista está íntimamente unida a la de relanzar en la CGIL y en todo el movimiento sindical, un debate, una investigación, una emulación en torno al programa de un sindicato de derechos y de la solidaridad. Esta es la razón por la que esta decisión se inscribe en una batalla laica contra una vieja cultura política que ha dominado durante decenios en el sindicato y en la izquierda italiana; la cultura política que, al amparo de opciones genéricas e ideales, cuando no de maniqueísmos ideológicos, ha legitimado una práctica cotidiana libre de todo vínculo de coherencia que no fuera la primacía de lo organizativo; una práctica confiada a la pura intuición pragmática de los grupos dirigentes, sustraída a cualquier posibilidad de comprobación democrática fundada en parámetros conocidos y compartidos; esta cultura política, que ha reabierto en el

interior de los grandes partidos y en el interior del sindicato una separación entre dirigentes y dirigidos, en términos de saber, de información, de incidencia sobre los procesos de decisión.

Ahora hablamos finalmente, no de una aspiración genérica a la "participación" de los trabajadores o a la colaboración, conceptos tan vagos que pueden significar tanto la cooperación entre trabajadores socios, como una paga extraordinaria de final de año, sino a formas posibles y realizables de participación informada de los trabajadores en las decisiones de la empresa.

Ahora hablamos, no de la elección de la política de rentas como discriminatoria para una vocación democrática del sindicato, sino de qué política de rentas, entre las tantas posibles, es compatible, sea con una contención efectiva de la inflación, sea con una distribución igualitaria de los recursos, con la autonomía de negociación del sindicato, con una política de humanización del trabajo en las fábricas y en las oficinas, si es que esos realmente son los objetivos del sindicato.

Ahora hablamos realmente del conflicto social, no de la muerte o de la supervivencia de la lucha de clases; hablamos de sus objetivos y de sus formas de organización, hablamos de sus salidas posibles y de las prioridades que pueden garantizar que el conflicto social contribuya a una más amplia solidaridad colectiva y no sea, por el contrario, factor de disgregación corporativa.

En otros términos, llenemos de contenido, de objetivos incontrovertibles por los compromisos que asumen, estas vejigas vacías, con las cuales nos entretenemos desde hace años sin avanzar ni un solo paso hacia una cultura y hacia una práctica sindical dignas de este nombre.

La segunda razón de nuestra iniciativa, que de ninguna forma pretendemos que se quede entre líneas, se refiere a nuestra ansia de contribuir como militantes comunistas, que son antes que todo dirigentes de este sindicato, al debate en curso en el PCI en las vísperas de su vigésimo congreso; pero sobre todo nuestra voluntad de conjurar, en la medida de nuestras posibilidades, una división que estamos todos convencidos de que constituiría un daño difícilmente remediable para el conjunto de la izquierda italiana y su capacidad

de iniciativa autónoma, e incluso un daño grave para el movimiento sindical italiano.

Las opiniones que he tenido la oportunidad de exponer hasta ahora, y las reflexiones que tendré ocasión de expresar sobre tal o cual tema de la iniciativa del sindicato, no comprometen sino a mí; y los compañeros que, como yo, han considerado necesario asumir la iniciativa de esta asamblea, tienen opiniones diversas sobre la nueva formación política de la izquierda, que debería suceder al Partido Comunista Italiano. Tienen opiniones diversas sobre su denominación y sobre sus objetivos esenciales, pero existen dos opciones fundamentales que todos compartimos y que han constituido, en nuestra opinión, una razón suficiente para confrontar en esta ocasión nuestra experiencia y nuestros objetivos con los dirigentes de los partidos de izquierda que hemos invitado, y en primer lugar con los dirigentes del PCI.

La primera nace de la profunda convicción, por todas las razones que he intentado recordar, de que aún cuando sea conflictiva una investigación sobre el proyecto fundamental de una fuerza de progreso y de transformación (como puede ser también un sindicato que aspire a ser un sujeto político a título pleno en Italia y en Europa) puede permitirnos afrontar de manera creativa la formación de mayorías y de minorías sobre opciones concretas, programáticas, sin producir fraccionamientos incurables que, por el contrario, en una fase de dramática transición como la actual, derivan inevitablemente de una división fundada sobre prejuicios ideológicos o sobre distintos valores que todavía deben ser verificados críticamente a través de una experiencia común.

Esta es la experiencia que hemos vivido en esta CGIL en sus mejores momentos, en sus momentos más altos de autonomía, de creatividad y de iniciativa reformadora. Esta es la experiencia que ha garantizado, no sólo la convivencia, sino la investigación y la acción común de mujeres y hombres de culturas y de ideologías diversas, de sujetos profundamente diversos entre sí, por convicción política, por condición social o por vocación individual.

Y esta experiencia ha dado cuerpo a una identidad (aún cuando se trate de una identidad "en construcción" de la CGIL) como algo

distinto de la suma de las corrientes políticas que la dirigen, y que nos permite afirmar con convicción, hoy más que nunca, que la unidad y el pluralismo de la CGIL no son un atributo particular de este sindicato, sino que son la CGIL.

La segunda nace de nuestro sentir común de que una división, una ruptura de lo que hoy es el PCI, aunque fuera para salvaguardar el poder negociador de esta o de aquella corriente fosilizada de un monolitismo ideológico, constituiría un golpe infligido a toda la izquierda, y por supuesto también al movimiento sindical unitario, y tendría implicaciones regresivas para toda la vida política del país, y para la autonomía del conflicto social.

Contra los teóricos del vanguardismo solitario y frente a aquellos que confunden unidad con absorción, no tememos afirmar que, para nosotros, la unidad es a la vez un objetivo y un compromiso que aceptamos libremente, así como asumimos nuestra responsabilidad de continuar siendo un "sindicato general", es decir: un sindicato que, por limitado que sea el número de sus afiliados, (y el nuestro no es tan pequeño) aspira siempre a representar, y se compromete a respetar, las exigencias de la gran mayoría de trabajadoras y de trabajadores.

No creo que una decisión análoga sea impropia en el momento presente, incluso para una fuerza como el PCI, o como la nueva formación política que en él debería originarse.

De otra parte estoy convencido de que el mismo debate programático que queremos impulsar en la CGIL, con la disolución gradual de la tendencia comunista, puede aportar una contribución útil a la reflexión política de la izquierda italiana y de la izquierda europea. Se trata de hecho de dar cuerpo a lo que en muchos casos son todavía conceptos o aspiraciones genéricas, susceptibles de las más diversas y contradictorias aplicaciones prácticas. Se trata de individuar una rigurosa selección de los objetivos, los vínculos que hay que respetar para su realización, y las coherencias que hay que garantizar en los otros campos de la práctica social y política del sindicato. Se trata, al mismo tiempo, de definir los instrumentos negociadores y organizativos más funcionales, y al mismo tiempo más democráticos, para realizar estos objetivos y respetar aquellas

coherencias. Se trata, en suma, si me permitís que hable así, de producir de esa manera la desmitificación de consignas y "slogans" ambivalentes que, aún hoy, hacen las veces de una cultura reflexiva y de una experimentación rigurosa.

Hablemos, por ejemplo, de las implicaciones que, para un sindicato de la solidaridad y de los derechos, representa la acción por la reforma de la relación laboral y por la humanización del trabajo.

Si además de los derechos fundamentales, como el derecho a un juicio justo en caso de despido o el derecho a una protección colectiva en caso de enfermedad, de infortunio, de desempleo o de vejez; existen derechos universales que un sindicato general quiere, no sólo garantizar, sino promover, conquistando gradualmente su ejercicio personalizado, (es decir, a la medida de las personas, de su diversidad y de sus dificultades) tales como el derecho a la elección del trabajo, el derecho a la formación permanente, el derecho a la movilidad profesional, el derecho a la información y a la codeterminación (en primer lugar, en lo que se refiere a la organización, y a las modalidades de ejecución del trabajo concreto que una trabajadora o un trabajador se ve obligado a prestar); de aquí se desprenden en mi opinión dos imperativos programáticos que el sindicato todavía no asume plenamente, y sobre todo aún no practica con absoluto rigor y con absoluta coherencia.

El primero se refiere a la unificación de la relación laboral, o mejor aún de las relaciones laborales, que ya hoy son numerosas y diversas, bajo el perfil de los derechos y de los deberes.

La normalización de la relación laboral en el sector público, la primacía de la negociación colectiva sobre la ley y del derecho común sobre el derecho administrativo en este sector, la homologación gradual de los regímenes de seguridad social, y la equiparación de los derechos individuales y colectivos con el sector privado; constituyen conjuntamente una gran reforma institucional, una revolución anticlientelística y anticorporativa en la administración pública, capaz de cambiar con el tiempo las connotaciones y los papeles sociales, culturales y políticos de los funcionarios públicos en la sociedad italiana; y, por otra parte, ponen las bases fundamentales para la creación de un sindicalismo de la solidaridad y

de los derechos en todo el mundo del trabajo, cortando las raíces más profundas del corporativismo lobístico que se extiende hoy como una plaga en los grandes servicios públicos de la colectividad.

El segundo imperativo programático se refiere a la necesidad de introducir, a través de la negociación colectiva, de la experimentación concertada y de la misma acción legislativa, momentos de discontinuidad, verdadera y propiamente hablando, de ruptura en el modo de dirigir el trabajo, en la organización del trabajo humano. Aquí está el nudo de la humanización del trabajo.

De esto no tenemos, y lo confieso, ninguna receta. Sin embargo tampoco estamos dispuestos a esperar a la "inevitable liberación del trabajo" al final de la historia política de la humanidad. Decimos que es necesario comenzar a experimentar, a probar, aún equivocándonos, a aflojar los lazos opresores del trabajo humano. Pensamos que las tecnologías están ellas mismas abiertas a distintas modulaciones, según que incorporen o no incorporen fases de intervención inteligente de la persona. Pensamos que la organización del trabajo que deriva de la crisis del taylorismo no es un hecho dado sino que, por el contrario, se piensa, se constituye, se experimenta y sobre todo se quiere en razón de unos objetivos entre los cuales debe plantearse la humanización del trabajo. Decimos que ha llegado el momento de asumir este objetivo como el objetivo prioritario sobre cualquier otro, para un sindicato; prioritario también con respecto a aquel más importante de la reducción del horario de trabajo si, como creemos, la cuestión de fondo que se plantea en el momento presente es la de la dirección consensuada, colectiva e individual, de los tiempos de trabajo y de lo que se llama muy sumariamente "el tiempo de vida", (que con frecuencia está también él constituido por muchos trabajos a los que se reconoce dignidad y protección). Decimos que ha llegado el momento de finalizar las políticas salariales, los encuadramientos profesionales, la negociación del tiempo de trabajo y su reducción, la protección de la salud y del ambiente de trabajo, los sistemas de información, y sobre todo las políticas formativas que constituya, en mi opinión, el nuevo e inmenso recurso de la acción reivindicativa del sindicato, para permitir la experimentación gradual de formas de autogobierno y de enriquecimiento de los

trabajos. Ha pasado el tiempo en el que se podía recomponer viejas mansiones desaparecidas. Todo esto, por supuesto, en el marco de la democracia, de la no violencia, de la eficiencia, y de la calidad de la producción de bienes y de servicios. Y decimos que ha llegado el momento, para la colectividad, de asumir esta prioridad como un recurso innovador que se apoya y que se incentiva, a través de una política selectiva de transferencia de recursos, tal como debería suceder para la investigación y la innovación en el campo de la tecnología.

¿Acaso no vemos que en el corazón de ese enfrentamiento político en que se ha convertido hoy el asunto de los metalúrgicos, que en el conflicto de poderes que se centra sobre los derechos individuales y colectivos en los lugares de trabajo, sobre el control de los horarios reales, y sobre la reestructuración salarial, está justamente y en primer lugar planteada la cuestión de un trabajo diferente y más libre?

Me vuelven a la mente las hirientes palabras escritas hace muchos años por Simone Weil, justamente sobre estos tiempos en los cuales se ha puesto de moda la "Calidad Total".

"En la ejecución misma del trabajo, la subordinación de esclavos irresponsables a jefes superados por la cantidad de cosas que han de vigilar, y por otra parte, irresponsables también ellos en una amplia medida, es la causa de productos mal hechos, de errores y de negligencias innumerables". Cuando, por el contrario, para "los trabajos que son creaciones del espíritu, la constricción externa, inútil y nociva, es sustituida por una especie de constricción interna: el espectáculo de la obra incompleta llama al hombre libre con tanta fuerza como el látigo que golpea al esclavo".

Y como un programa no puede ser el ensamblaje ocasional de objetivos heterogéneos que de vez en cuando desembocan en reivindicaciones corporativas de grupos sociales aislados, preguntémonos también qué relación deberá existir entre una acción para experimentar formas de humanización y de autorrealización en el trabajo, y el objetivo que todos reconocemos como decisivo de una Democracia Económica capaz, en la época de las grandes empresas multinacionales, (que constituyen los primeros y reales centros de poder supranacional existente

también en la Europa comunitaria) de ampliar hacia la empresa los límites de la democracia política.

Y, por lo tanto, ¿qué democracia económica? ¿qué participación de los trabajadores?

El mismo movimiento sindical italiano ha oscilado en estos años entre una participación en los recursos más o menos sobrantes de la empresa, (los cuales representan, en el mejor de los casos, una especie de indemnización por el ejercicio frustrado de un poder de decisión, y, en el peor, una forma sustitutiva de la retribución profesional) y la búsqueda de formas efectivas de participación en las decisiones de la empresa.

Por nuestra parte pensamos que la participación en las decisiones de la empresa debe ser no sólo el objetivo primario de una democracia económica digna de este nombre, (los incentivos económicos, siendo por su parte funcionales a esa decisión sólo y en cuanto permiten acrecentar los recursos cognoscitivos de los trabajadores implicados) sino que esa misma participación debe tener como primera, aunque no exclusiva finalidad, la humanización del trabajo, la experimentación de nuevas formas de organización del trabajo, para poder encontrar en la vida cotidiana de los trabajadores, que son los titulares del derecho a la democracia económica, una verificación precisa y una referencia vinculante para la asunción de cualquier otro tipo de decisión.

¿Existe aquí la manifestación de un antagonismo de clase que cuestiona la posibilidad misma de un proceso de cotodeterminación?

Existe ciertamente en la lucha por la humanización del trabajo, un momento de antagonismo, como existe un antagonismo entre dirigentes y dirigidos, entre gobernantes y gobernados, sobre todo cuando estas relaciones jerárquicas no son sancionadas por el consenso. Así como puede hablarse de un conflicto de clases, cuando la identidad de clase de los trabajadores subordinados está justa y quizás solamente en esta relación de subordinación. Aunque sabemos que muchos otros conflictos que atraviesan todo el mundo del trabajo, han arrebatado en muchos casos al conflicto de clases una preeminencia absoluta.

Pero no estamos en presencia, por eso mismo, de un conflicto o de un antagonismo irreductible, casi metahistórico. Las organizaciones

pueden cambiar, las jerarquías pueden ser reformadas; la dirección del trabajo, sin embargo, está siempre en las manos de los hombres.

Un enfrentamiento para cambiar la organización del trabajo puede llevarnos a entendimientos no ficticios, a través de nuevas formas de democracia económica. Si este conflicto fuera irreductible, como nos enseñaban algunos viejos maestros, y por lo tanto fuera del alcance de un sindicato de proyecto, de un sindicato sujeto político, éste debería dejar lugar a otros, y evitar ocuparse durante muchos decenios de estas fantasías.

En segundo lugar consideremos que una forma de democracia económica que no sea capaz de activar la participación informada y consciente de todos los trabajadores interesados en las decisiones de una empresa, o por lo menos de un número creciente de ellos, se reduce inevitablemente a la experiencia fracasada de la democracia de los expertos, la cual puede también determinar una profundización del foso que separa a expertos y trabajadores, trabajadores y sindicato. Y vuelven a aparecer aquí los instrumentos de socialización de los saberes, la creación de estructuras públicas y empresariales de formación permanente y de recualificación profesional.

No hay, pues, democracia económica sin democracia sindical, sin democracia de mandato, sin socialización del saber. Análogas decisiones desplazadas se impondrán a un sindicato que asuma un programa general no como vaga indicación, sino como guía y como obligación; (por lo menos en su capacidad de propuesta frente a los trabajadores representados, que deben conservar la última palabra) cuando debamos enfrentarnos con problemas de enorme importancia, como la reforma del Welfare State y su transformación, como últimamente subrayaba el compañero Ochetto, en una Welfare Society.

Si se quiere estamos aquí en otro campo de la democracia económica, y también aquí hemos de saber que los caminos son dos, por lo menos en las grandes líneas: el camino de una política de servicios más que de una política de rentas que sea capaz, mediante sus estructuras descentralizadas y flexibles, y de formas de promoción y de control del uso, que deben ser activadas en sus centros múltiples de decisión y en razón de su apertura a la contribución de empresas asociadas, de empresas privadas convencionales, de asociaciones voluntarias, de

empresas públicas piloto; de reintroducir en la relación con la persona, no con la masa, una solidaridad transparente, visible, personalizada en quien la ejercita y en quien la recibe. Y esto comporta un cambio trascendental en las estructuras organizativas, en la responsabilidad del gasto, en los centros de poder, y en las profesionalidades que hoy dominan y aprisionan "la solidaridad oculta" e inicua del Estado Social a la italiana.

O bien el segundo camino, que es el del salario mínimo garantizado, el de las pensiones mínimas, el de una máquina asistencial totalmente desresponsabilizada con respecto a la finalidad y a los resultados de su intervención, cuya gestión puede dejarse sin ningún problema al paraestado existente, con sus sabias autodefensas corporativas, consignando la asistencia, la promoción social y la rehabilitación de los ciudadanos a la ley del más fuerte, la ley que hoy domina en el mundo de los servicios privados y de las sociedades de seguros.

Una redistribución del ingreso, finalmente, que sea funcional con la contención de la inflación y con una remuneración más justa de los ciudadanos, equilibrando los daños producidos por las rentas especulativas y por los recursos y desigualdades corporativas, que se hace ciertamente, incluso en un programa general del sindicato, un objetivo imprescindible, un objetivo de cuya realización depende en amplia medida la practicabilidad de una política sindical de reforma y de transformación. (Basta pensar en las inmensas obligaciones de una reconversión ecológica y civil de una parte no pequeña de la economía italiana, sin tener que pensar en la Amazonia).

Una política de rentas no nos parece, por tanto, solamente aceptable: la consideramos, indispensable.

Pero esto quiere decir también muy poco. Sobre este término, bueno para cualquier uso si no es precisado en todas sus implicaciones, habitualmente asistimos a un intercambio de acusaciones, de resistencias, de reticencias o de incoherencias, en el interior mismo del movimiento sindical, cuando la política de rentas no es invocada para justificar las más diversas operaciones de política fiscal o contractual.

Yo no he comprendido aún, por ejemplo, por qué la congelación de todos los salarios de hecho durante 6 meses, y la penalización fiscal

y parafiscal de las empresas que aumenten sus precios en razón de factores no determinados por la inflación importada, ha de ser menos digna de figurar entre las políticas de ingresos que el recorte en dos puntos de la escala móvil, acompañado con un crecimiento incontrolado de la parte no negociada de las retribuciones.

Y quiero prescindir aquí de todos los otros aspectos y de los demás movimientos que han influido sobre la ruptura del movimiento sindical en 1984.

El resultado ha sido, en cualquier caso, que hasta hace algunos años, es decir, antes de la reducción (del drenaje) fiscal, la única política de ingresos que hayamos experimentado en Italia, en este decenio, se ha revelado incapaz de contener el repunte endógeno de la inflación, y ha favorecido la reducción gradual del salario real neto para la mayoría de los trabajadores italianos, acentuando a la misma vez, de forma llamativa, la desigualdad de ingresos a igualdad de cualificaciones en el interior del mundo del trabajo dependiente; y sobre todo, por el efecto compuesto de la deuda pública y de la evasión fiscal, ha permitido una mayor redistribución de recursos a favor de las rentas financieras y a favor del continente que representa el llamado trabajo autónomo. Entonces ¿ es realmente absurdo salir de esa atmósfera viciada y definir en un programa del sindicato, aunque sea por respeto a los afiliados, qué política de ingresos, entre las tantas posibles deseadas y experimentadas, puede a la vez responder a los objetivos de una colectividad empeñada en combatir la inflación, y las más llamativas desigualdades, y ayudar, o por lo menos no frenar, una iniciativa del sindicato dirigida a asegurar con su acción solidaria un crecimiento no desequilibrado y diferenciador de los ingresos efectivos del trabajo, un aumento del poder contractual de los trabajadores sobre su tiempo de trabajo, sobre la calidad de su trabajo, sobre su crecimiento profesional, pero también sobre su salario? La estructura y la distribución de los salarios en una gran empresa es de hecho hoy un asunto misterioso que la dirección mantiene cuidadosamente oculto.

Yo no conozco otro camino que no sea confiado, por una parte, a la coordinación confederal de las políticas reivindicativas, y no sólo salariales, de los variados sectores, salvaguardando la autonomía de

los diversos sujetos de negociación y vinculando la finalización de las reivindicaciones, sobre todo en los centros de trabajo, a la mejora de las condiciones de trabajo y de libertad de las personas; y por otra parte a la intervención correctora del sistema fiscal y parafiscal, dirigido a recolocar dentro de los parámetros fijados por el Parlamento, la dinámica de todas las rentas reales, netas, de hecho, y a corregir a la vez las desigualdades más llamativas que puedan identificarse.

Si hay otras hipótesis practicables, con los mismos objetivos y con los mismos compromisos, que se expresen, pero salgamos de los pretextos polémicos y de los presuntuosos procesos de intenciones.

Se recoja o no esta propuesta, el programa debe implicar salir de la indeterminación, salir de las consignas, de las declaraciones belicosas, así como de las disponibilidades genéricas, impregnadas de civilismo benevolente, para tomar decisiones, para asumir compromisos, no sólo frente a la contraparte empresarial o al Estado, sino también frente a los que escogen este sindicato, en razón de sus compromisos de propuesta y de acción, con un solo rostro y frente a las otras organizaciones confederales en este país.

Deliberadamente no he querido hablar de todos los problemas que hoy nuclea nuestro trabajo y nuestra búsqueda. No he hablado, por ejemplo, de lo que ha de representar para nosotros la construcción de una verdadera Confederación Sindical Europea, abierta a todos los sindicatos que en el Este, laboriosamente, se están liberando del yugo del sindicato único de Estado, con sus formas de asistencia selectiva y clientelar, y de qué dolorosas reformas serán necesarias para dotar a esta Confederación de poderes reales supranacionales de coordinación, de negociación y de concertación; de qué reformas dolorosas son necesarias en primer lugar en la ordenación de la CGIL, si aceptamos hasta el fondo la prueba de transferir a nivel europeo prerrogativas, representaciones y poderes que pertenecen hoy a nuestras organizaciones. Y no he hablado de las transformaciones en las que estamos trabajando para definir las líneas maestras de nuestra política internacional como CGIL, con el fin de poner en primer plano la batalla por la construcción de un movimiento sindical independiente, libre de los partidos y de los Estados, ajeno

a la cogestión de la cosa pública, como condición necesaria también para afrontar el dramático conflicto entre el norte y el sur del mundo; un conflicto entre pobres y ricos, pero también un conflicto entre opresores y oprimidos, entre norte y sur, en el interior de cada uno de estos países.

Para nosotros ha concluido la nefasta ilusión de que un régimen autoritario, tecnocrático, militar o religioso, con sus sindicatos de servicio, con sus "libertos"cuasi militarizados, pueda, aún de forma dolorosa, representar un progreso en el camino de la emancipación del Tercer Mundo.

Hablando del sindicato como asociación voluntaria, no monopolística de la representación, hablando del derecho inalienable al pluralismo sindical, hablando de independencia financiera de los sindicatos, decimos, queremos decir, que también en el Tercer Mundo la democracia es un fin en sí, y que su crecimiento determina con certeza la única posibilidad de asociar el progreso civil al desarrollo. Queremos decir, en definitiva, en Italia y en el mundo, que la Revolución Francesa no ha concluido, que la reconciliación entre libertad, igualdad y solidaridad aún no se ha realizado; y francamente, la definición y la práctica rigurosa de estos principios que hemos de defender, en todas las sedes internacionales y nacionales, me parece más importante en este momento, para definir la identidad de la CGIL, que la precisión sobre las modalidades de nuestra adhesión a la CIOSL, a la que en principio no nos oponemos pero que no ha de representar, espero, una mutación de la naturaleza y de la independencia de este sindicato.

Sin embargo, quizás basten los pocos ejemplos presentados, para explicar cómo en nuestro propósito, en el propósito de toda la CGIL, el programa general no ha de ser una suma ideológica, pero tampoco ha de ser una agenda de intenciones en la que pescar, según las circunstancias, la legitimación de algunas de nuestras decisiones.

Queremos unir a este programa reglas transparentes que fijen los términos de los mandatos y de las responsabilidades de los grupos dirigentes, que definan los derechos y los deberes que sustancian el pacto que la CGIL pretende establecer con sus afiliados y con las asociaciones de diversa naturaleza que quieran federarse con ella.

Queremos, sobre todo, vincular este programa a un estatuto de nuestra organización, que delinee sobre bases nuevas las formas de organización, la forma sindicato, que podrá, de manera experimental y flexible, construir el sindicato de los derechos y de la solidaridad, que establezca las reglas intrínsecas de nuestra democracia interna, y sobre todo las reglas que, junto a las otras confederaciones, queremos definir para asegurar una efectiva democracia de mandato; democracia de mandato que garantice a todos los trabajadores afiliados y no afiliados, una representación efectiva y un poder de decisión sobre las actividades negociadoras de los sindicatos.

El hecho de que el esfuerzo que intento perfilar, aunque sea comentándolo con reflexiones de las que yo solo soy responsable, sea el esfuerzo de toda la CGIL, sea ya ahora el resultado de un compromiso apasionado de los militantes y de los dirigentes socialistas, comunistas, de la tercera componente y de aquellos que no tienen tendencia, que creen en nuestra CGIL, debería por tanto tranquilizar en lo más hondo a cuantos puedan temer que de la disolución gradual de la tendencia comunista pueda derivar la inauguración de un vacío de gobierno, o la delimitación de una CGIL sin reglas, o de una CGIL presidencialista, o de una dirección expuesta en su composición y en su duración al alternarse errático de mayorías y de minorías.

Creo, sin embargo, que tengo que destacar, en conclusión de este informe, y frente a esta Asamblea, (que no ha sido convocada para discutir la dirección de la CGIL ni las normas internas de esta organización) los siguientes convencimientos que han inspirado con toda lealtad la decisión que nos aproximamos a tomar.

Primero: la decisión de disolver gradualmente la tendencia comunista, es unilateral; no comporta ninguna intimación a las demás tendencias para que cumplan acciones análogas, sobre todo si éstas no se consideran debidamente garantizadas.

Segundo: el primer acto de esta disolución ha de traducirse en la renuncia de la tendencia comunista a definir, sea cual sea la forma que se adopte, una orientación vinculante para sus afiliados, en orden a las decisiones de política sindical, o a cualquier otra decisión política que contemple la CGIL.

Tercero: esperamos, y haremos en este sentido una propuesta precisa, que se convierta en norma de la CGIL la organización, antes de las más importantes decisiones que hayan de ser asumidas en los órganos estatutarios, de encuentros o seminarios libres de cualquier preconstitución o condicionamiento de posiciones formales o informales, para una confrontación de ideas, no de siglas. Una propuesta análoga la hemos hecho como CGIL, y la subrayamos, aquí a otras confederaciones sindicales.

Cuarto: proponemos a las fuerzas, y por tanto también a las tendencias que han gobernado a la CGIL en estos 40 años, que afronten juntas la definición de las nuevas formas para el gobierno de la organización, con el compromiso explícito, que no consideramos como una prisión, de respetar solamente las decisiones que sean tomadas de concierto. Un pacto no se disuelve unilateralmente entre compañeros que se respetan y que se estiman.

Quinto: consideramos que una nueva mayoría en la CGIL puede afirmarse en el próximo Congreso, si encuentra los sufragios de los delegados no sobre un pacto entre tendencias, sino sobre un pacto de programa. Esto no quiere decir que aprobemos todo el programa, el cual será ciertamente fruto de mayorías y de minorías diversas también entre sí, sino la asunción del programa en su conjunto, como una base cierta de convivencia y de dirección común.

El programa general y su actualización tendrá necesariamente una vigencia más larga de la que vinculará las deliberaciones de trabajo adoptadas en ocasión del próximo Congreso de la CGIL.

Sexto: la verificación de los grupos dirigentes al término de su mandato congresual, en nuestra opinión, podrá contemplar la actitud de los dirigentes individuales, y su respeto de los mandatos congresuales recibidos, sin poner en cuestión ni en su orientación ni en su composición, a la mayoría del programa.

Séptimo: en cualquier caso serán protegidas todas las minorías políticas, así como deben garantizarse con normas intrínsecas la representación de sexo y el pluralismo social y cultural de la CGIL en la formación de los órganos dirigentes.

Octavo: ha de garantizarse el derecho a la organización de tendencias dirigidas a sostener la afirmación de una determinada opción política

o sindical en la sede de decisión de la organización, y por tanto ha de asegurárseles también el derecho de reunión en la sede de la CGIL, y el derecho de expresión en la prensa de la CGIL. Este derecho al pluralismo, y por tanto a la expresión pública del disenso, deberá conciliarse con el deber de salvaguardar la unidad y la representatividad de la CGIL en la conducta de su iniciativa reivindicativa y contractual.

Noveno: pueden estudiarse sistemas de elección de los dirigentes, que permitan gradualmente a todos los delegados congresuales expresarse, por lo menos por una parte de los candidatos, sin sentirse vinculados por indicaciones de tendencia, atribuyendo así también a aquellos que en gran parte no participan en las decisiones de las tendencias partidarias, un derecho aunque sea limitado para analizar la capacidad profesional, las cualidades políticas, las experiencias de trabajo de los dirigentes individuales.

Décimo: en cualquier caso, la renovación de la CGIL se confía al principio intangible de que la unidad y el pluralismo de la CGIL consituyan su identidad para hoy y para mañana, y representan por ello el compromiso que los militantes comunistas, como militantes de la CGIL, han de respetar los primeros en el momento en el que deciden la disolución de su tendencia.

Estoy convencido de que si sabemos vencer miedos y desconfianzas, si debemos echarnos al agua para aprender a nadar en el mar de la unidad, para recordar las palabras de Vittorio Zoa en el Congreso de Livorno de 1969, y cuando adoptamos las primeras deliberaciones sacrosantas sobre las incompatibilidades; si sabemos impulsarnos y salir de esa piscina para niños o para tendencias, y dirigirnos hacia el mar abierto, donde los problemas reales nos esperan, pero donde también podremos dar lo mejor de nosotros mismos; con el programa general de la CGIL no abriremos un nuevo capítulo en la gran historia de esta organización, sino que abriremos un nuevo desafío pacífico para el relanzamiento de la unidad sindical en Italia y en Europa.

Me han decepcionado mucho, y ya he tenido ocasión de decirlo, algunos comentarios ácidos, cuando no despectivos, que vienen incluso del interior del movimiento sindical, con respecto a esta propuesta nuestra de militantes de la CGIL afiliados al Partido Comunista

Italiano. Y me he sentido humillado como dirigente sindical por algunas reconstrucciones descabelladas y falsas de la peripecia sindical de estos años, en las que alguno ha querido, para estar a la altura de los tiempos, esconder su propia ignorancia o su propia demagogia tras la correa de transmisión del PCI.

Yo me he peleado, como dirigente de la CGIL, contra las huelgas a ultranza en la Fiat en 1980, y para encontrar un acuerdo antes del 14 de octubre; y me he batido en todos los lugares, incluso delante de la reja de la fábrica. Allí no te encontré, querido Carniti, en aquellos momentos, en las pocas reuniones de dirigentes confederales en las que he podido participar; incluso cuando estaba ausente el omnipotente Partido Comunista, tú, ciertamente, no estabas de acuerdo conmigo.

Dejemos, más bien, las cosas así, queridos amigos. Ayer la unidad sindical era imposible, porque parecía que tenía que primar la hegemonía de los comunistas de la CGIL; y en nombre de ese peligro se han consumado peripecias no siempre gloriosas para el movimiento sindical italiano. Hoy, por lo menos según muchos observadores y amigos, esta hegemonía debería de ser incontestablemente de otros; nuevos protagonistas, quizás tendiéndonos una mano generosa cuando vamos en desbandada, superviviendo a las dificultades que atraviesa nuestro partido, y que nosotros vivimos, perdonádnoslo, con sufrimiento pero también con respeto y con orgullo. Y bien, los comunistas de la CGIL, al disolver su tendencia, dicen a todos estos amigos y compañeros, a los más queridos y a los más rencorosos: nosotros seguimos queriendo la unidad sindical del mismo modo; la hegemonía será lo que Dios quiera, o si lo preferís, lo que quiera nuestra inteligencia y vuestra inteligencia, nuestra lealtad y vuestra lealtad.

INTERVENCION DE OTTAVIANO DEL TURCO

La batalla política que estos días ha abierto Bruno Trentín no tiene necesidad más que de nuestra pasión, de nuestra inteligencia y de nuestras ideas. De hecho es posible estar en el confrontamiento político y social, sin recurrir a cosas que nos hagan sonrojarnos. Muchos son los defectos de la vida de las tendencias, pero siempre hemos evitado que en la CGIL el carnet lo sea todo. No seríamos leales con Trentín si no dijéramos que nos ha convencido poco aquella parte de la intervención en la que se ponen en el mismo plano la crisis de la tradición comunista y la tradición reformista y socialista. En mi opinión es erróneo ignorar las raíces reformistas del sindicato, que no pueden eliminarse con el mismo rasgo. Ciertamente en el camino encontramos historias de ideas y de hombres que no pueden reconducirse a un único filón; pero no creo que sea posible cancelar con un solo trazo de pluma esta tradición y la tradición comunista. En los días pasados he hablado del pacto reformista porque creo que aquí reside el problema. Debe quedar claro que el pacto reformista no es un nuevo régimen despótico de las tendencias partidarias; en la CGIL no tenemos necesidad de regímenes, sino sólo de un gobierno democrático que practique el sexto mandamiento de Trentín: quien tiene el consenso debe gobernar, y cuando se equivoca paga y se va. En mi opinión el programa es importante, pero no es indiferente a la mayoría que debe practicarlo. Hemos hablado, sin pensar en prejuicios, de acciones ideales, principios y valores, y los hemos reasumido en 4 puntos: la unidad, los referentes internacionales del sindicato, la naturaleza y las novedades de la acción sindical, el papel del sindicato en la política económica del país.

No carece de significado para la CISL y para la UIL que se disuelva una tendencia sindical; de hecho, en el pasado, la polémica en torno a una pretendida cultura de la unidad, fundada sobre prejuicios hegemónicos, ha hecho abortar el proceso de unidad orgánica. Pero ¿basta con decir que ya no existe la tendencia comunista del sindicato para disipar las preocupaciones? Mi respuesta es no.

Para crear un cuadro de garantías políticas pienso que nos resulta necesario revalorizar el papel de los afiliados, imaginar una red de propuestas de vida democrática que acabe con algunas normas que considero erróneas e impracticables; las que, por ejemplo, afirman: una persona, un voto. El sindicato, querido Bertinotti, no se gobierna con el 51%; quien piensa gobernar así la CGIL no cree en su unidad. Del mismo modo, ninguna organización que tenga un mínimo de respeto por su propia identidad, puede aceptar ser minoría de otra, poner a votación su propia identidad. Trentín, sobre las cuestiones internacionales, ha sido claro, y ha puesto solamente la condición de que nuestra identidad no cambie. Estoy de acuerdo; quiero sólo añadir que la mejor garantía de nuestra identidad está en nuestra laicidad. Un laico verdadero no cree en la existencia del diablo. Sobre la identidad del sindicato se trata de escoger cuáles son las cuestiones sobre las que iniciamos una discusión entre nosotros. Sé bien que el conflicto es ineliminable, y que por su propia naturaleza comporta un tono de antagonismo más o menos grande, según los intereses en juego. La pregunta que tenemos que formular es si podemos dar algún paso adelante, sin recurrir a la demonización.

Es necesario acabar con una parte de la historia de nuestro pasado. He oído hablar en vuestro debate de reformabilidad de la empresa. Considero que ése es un modo correcto de afrontar el futuro y que nos ayuda a ser más fuertes con nuestra contraparte.

Trentín afirma que la política de rentas ya no es un tabú, ¿pero vale esta convicción para todos? Si es así, una vez decidido que el sindicato es un actor de este proceso, podemos compartir el mérito, pero no debemos olvidar que en el asunto de San Valentino no se trató de una incomprensión programática, sino de diferencias de valor. Trentín nos ha expuesto ayer en 10 puntos sus propuestas. Esas 10 reglas, en tanto que respetan los derechos de todo el mundo, pueden ser asumidas ya. Si pudiera introducir una, propondría el mandamiento que dice: honra al padre y a la madre; es decir, respetemos la tradición y la cultura que nos ha hecho grandes.

Sin reclamarnos de los mismos valores que nos han hecho el primer sindicato italiano^{es}, en mi opinión, complicado encontrar nuevos consensos. ¿En qué está en crisis la estructura de gobierno de la

CGIL? ¿En qué se advierte que la CGIL tenga necesidad de renovación? Considero que el límite de todos los sindicatos no son las relaciones con el sistema político o con los partidos; el límite real son los partidos mismos, que ya no están en grado de leer e interpretar las mutaciones aparecidas en la sociedad.

Lo que pido a Trentín para la CGIL es que piense en un papel decisivo para la construcción de una especificidad de la izquierda italiana. Pero pido a Trentín que tenga una ambición aún mayor: la de hablar no sólo el lenguaje que hace la unidad del pueblo comunista de la CGIL, sino un lenguaje que hable a la izquierda y al país.

Trentín ha dicho que discutiremos en otro lugar las nuevas reglas. En ese lugar daremos nuestra contribución para que tengan tanta eficacia como las viejas, para que sepan hacer vivir los deberes de la mayoría y los derechos de la minoría. Trabajaremos para que en el Congreso la mayoría y la minoría no sean simétricas a las fuerzas partidarias, y para afirmar la parte de los valores capaz de hacer vivir una cultura reformista grande y renovada.

No estamos buscando garantías para nuestros destinos personales; estamos solamente trabajando para entregar a las nuevas generaciones una CGIL capaz de vivir otros 50 años.

**INTERVENCION DE ACHILLE OCCHETTO
SECRETARIO GENERAL DEL PCI**

Considero esta iniciativa, y en particular la intervención de Trentín, muy importante para el futuro, no sólo del movimiento sindical, sino también de la izquierda italiana. Ya expresé ayer en caliente mis impresiones, después de haber escuchado la intervención. Hoy quiero retomar y profundizar las razones de la convicción que ayer expresé. Sabeis que desde hace tiempo insisto sobre el hecho de que frente a las grandes contradicciones y a las transformaciones de la época actual, es necesario un nuevo principio para todos, para los sindicatos, para los partidos, para todos los sujetos sociales y políticos.

Por lo que a nosotros respecta, estoy convencido de que es preciso dar vida a una nueva izquierda social y a una nueva izquierda política, que debe construirse en primer lugar sobre nuevas categorías culturales y metodológicas. Sin estas nuevas categorías de pensamiento no podremos enfrentarnos de forma correcta a la realidad, a los procesos de hoy, y no se iniciará esa investigación sin prejuicios de la que ha hablado Trentín, aportando de forma rica y productiva su opinión, no sólo a los comunistas, sino a todas las fuerzas de izquierda.

No se trata de pasar de una tradición a otra, como alguno, de forma más o menos interesada, nos sugiere, sino de renovar, de inventar lo nuevo, sabiendo recoger lo mejor de la tradición y de la historia del movimiento de los trabajadores, para ir más allá, para buscar líneas y conceptos inéditos e inexplorados.

¿Lo conseguiremos? A mí me parece que tenemos que mirar adelante con confianza, y precisamente porque partimos de una gran tradición y de un gran patrimonio histórico.

Tenía razón Trentín al reivindicar la contribución de la CGIL, cuando recuerda que, en su elaboración y en su lucha práctica y organizativa, la CGIL ha ido mucho más allá de la tradición comunista y de la tradición socialista.

Hoy nosotros queremos que este patrimonio fructifique, teniendo bien presente que la búsqueda exige, por una parte audacia y espíritu

renovador, y por tanto la ruptura de los viejos esquemas y de las antiguas ideas; y por otra exige rigor cultural, comprobación práctica y también modestia. Quiero a este propósito tranquilizar a aquellos que, sinceramente preocupados por las salidas de esta investigación nuestra, nos plantean estos días varios interrogantes.

En particular quiero responder a quien considera que estaríamos a punto de cortar nuestras raíces históricas y nuestros vínculos culturales con el movimiento socialista y con el movimiento de los trabajadores de nuestro país y de Europa, y, a la vez, de anular la relación compleja y fecunda que los comunistas italianos han tenido con la experiencia del reformismo italiano.

Y todo eso lo haríamos para recoger sugerencias culturales de otras matrices, especialmente liberal democráticas.

La preocupación es singular; desde siempre el movimiento obrero, y también nuestro partido, dialogan con las corrientes liberal democráticas y con otras tendencias culturales laicas y católicas. Demos un nombre: Gramsci y su capacidad de comprender, de buscar la verdad donde se encuentre, de asumir dentro de una visión completamente autónoma, la parte de verdad que existe en las posiciones ajenas. Quiero tranquilizar de forma particular a Giorgio Ruffolo, que en un artículo en Avanti, con una inspiración unitaria positiva, invita a un encuentro más cerrado, más próximo, entre el PCI y el Partido Socialista Italiano; pero expresa también tal preocupación.

Como él, que siempre ha sabido dialogar con el pensamiento liberal democrático, no ha abandonado su propia matriz cultural, enriqueciéndose en esa confrontación, así nosotros con certeza no abandonaremos la nuestra. Y esto, más que por íntima convicción sobre la fecundidad de esta matriz, por el profundo arraigo que tenemos en el sindicato y entre los trabajadores.

Lo que cuenta es la autonomía cultural y política, y esto vale para el sindicato y para el partido.

Lo que es esencial es que tal autonomía se funde sobre programas y sobre contribuciones de múltiples energías ideales y no sobre pertenencias apriorísticas e ideológicas.

Yo quiero repetir una vez más, como ya hicimos en el XVIII y XIX Congresos, que el esfuerzo que tenemos que realizar, el esfuerzo, de ir más allá de las formas tradicionales de la izquierda, y no sólo de las comunistas, el esfuerzo de referirnos a la dialéctica de clase, no significa de ningún modo un abandono del arraigo fundamental, del fuerte anclaje de cada posible política de reformas, de cada posible escenario de izquierda, en las necesidades, en las expectativas, en las potencialidades de emancipación, de crecimiento social y humano de las trabajadoras y de los trabajadores, y en su voluntad colectiva de luchar para mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y más ampliamente, para desarrollar democrática y civilmente la sociedad en su conjunto, por la liberación de todas las mujeres y de todos los hombres.

En el marco de esta Asamblea, permitidme expresar la solidaridad y el compromiso de mi partido con todos los trabajadores y los pensionistas en lucha, y en particular con los trabajadores metalúrgicos, a quienes después de meses de lucha y de negociación, se les sigue negando un convenio digno de este nombre.

El nuevo Partido Democrático de la Izquierda en el que pensamos, promovido en primer lugar por el PCI, no quiere ciertamente renunciar a estas raíces de su árbol, que son las raíces de las cuales el PCI ha obtenido la parte decisiva de su fuerza y de su vitalidad.

El partido no abandonará a las trabajadoras y a los trabajadores a su destino, a la perspectiva incierta de una lucha que cada vez es más comprometida y más áspera. En el partido nuevo las trabajadoras y los trabajadores encontrarán un punto de referencia seguro, una casa no menos acogedora y sólida de lo que ha sido para ellos, durante una fase completa de la vida del país, el Partido Comunista.

Para nosotros no hay contraposición entre el vínculo con el movimiento de los trabajadores y el horizonte más amplio, al que tiende a referirse, por ejemplo, el nombre de Partido Democrático de la Izquierda, que he propuesto en la dirección. Todo esto no está en discusión.

El verdadero problema es el de saber qué relación puede y debe existir hoy, y no en la fase histórica que está tras de nosotros,

entre los intereses, las aspiraciones y las exigencias que se expresan en el movimiento obrero y en el desarrollo de la democracia. Y aquí llego al segundo tipo de razones por las que creo que es muy importante la Asamblea de estos días.

El tema central de esta discusión: la profunda reforma del régimen de vida interna de la CGIL, es de grandísimo relieve.

Como sabéis, ya muchas veces hemos planteado la exigencia de una superación de las tendencias partidarias en el sindicato, y no lo hemos hecho ciertamente para explicar al sindicato lo que tiene que hacer. Hemos recogido en esa propuesta algo que va más allá de la vida del sindicato.

Fundar la autonomía y la fuerza del sindicato en una democracia interna más vigorosa en la construcción de nuevos espacios de participación de los trabajadores y trabajadoras quiere decir también colaborar en un proyecto más general de construcción de una nueva y más amplia idea de democracia.

Las tendencias políticas han desarrollado un papel y una función importante, han hecho fermentar en el cuerpo mismo del sindicato estímulos, instancias, sensibilidades, que han enriquecido fuertemente y que han hecho más compleja la vida de la CGIL.

Yo creo que si queremos liberar nuevas energías, sin perder el gran patrimonio acumulado, hemos de ir más allá de ese tipo de democracia.

La democracia de los alineamientos ideológicos debe ceder su lugar a la democracia de las decisiones y de los programas, que son tanto más válidos cuanto menos rígidos y osificados, como ha destacado Trentín.

Por ello no creo que fuera un acto fecundo disolver las viejas corrientes partidarias para constituir nuevas, quizás modeladas de forma más adecuada a la articulación interna de los partidos.

Creo que la operación iniciada por el compañero Trentín puede dar buenos frutos, en la medida en la que se abra efectivamente el camino para una participación real y democrática de los trabajadores en la vida del sindicato, en la definición de sus decisiones programáticas y de sus grupos dirigentes.

Las prioridades, las coherencias, las compatibilidades y los compromisos deben establecerse en función de los programas. Esto es lo que ha dicho Trentín para el sindicato, pero vale también para los

partidos, para el nuevo Partido Democrático de la Izquierda, pero también para el Partido Socialista Italiano.

La coherencia entre las políticas concretas, de reforma y de alternativa, valen para todos.

Respecto al núcleo común de la izquierda italiana, todos deben, con hechos y con programas, mostrar la coherencia con la inspiración socialista fundamental que nos guía.

Daré ahora un ejemplo concreto: la lucha de clases ha sido motor esencial del crecimiento democrático de la sociedad, de la penetración de la democracia en el tejido social y en las instituciones del Estado.

Hoy, sin embargo, hemos de preguntarnos: ¿Acaso no es necesario que la relación entre lucha obrera y desarrollo democrático se establezca en torno a una nueva frontera?

Hay que tener en cuenta, en primer lugar, que la democracia misma ha alcanzado un punto de madurez tal, con todas sus contradicciones, que exige un referente social más amplio y complejo de cuanto es la dialéctica de clases. Como he escrito en la declaración de intenciones que acompañan la propuesta de un nuevo símbolo, los tradicionales conflictos que surgen sobre el terreno económico y que han sido centrales para la teoría y la política del movimiento obrero, se abren a otros campos de la vida social y humana, e incluyen el uso de la ciencia y la relación hombre-naturaleza.

Pensemos en los temas planteados por la cuestión ecológica. Hemos visto manifestarse, en Roma, ante Montecitorio, en los mismos días, representantes de los trabajadores del ACNA de Cengio, y representantes de la población piemontesa del valle de Bormida; trabajadores los unos, en gran parte, y trabajadoras y trabajadores los otros.

¿Dónde pasa en este caso, como en mil otros de este tipo, la línea de demarcación del antagonismo de clase? ¿De qué parte debería alinearse, para mantenerse fiel a su inspiración, un moderno partido reformador?

Yo creo que es más justo evidenciar que la batalla sacrosanta de las trabajadoras y de los trabajadores de Cengio, para salvaguardar su trabajo y el porvenir de sus hijos, está destinada a convertirse en

perjuicios para el futuro del ambiente común de la población de la Liguria y del Piamonte, si no se sabe salir del planteamiento tradicional y buscar, en el más genuino movimiento ambientalista, los aliados propios.

Pero a su vez el ambientalismo se arriesga a ser prisionero de una visión parcial, y a resultar derrotado, con daño para todos, si no se muestra capaz de hacerse promotor él mismo de desarrollo, es decir, de una alianza victoriosa con las fuerzas mejores del trabajo, de la ciencia, y de la misma empresa. Aquí está el sentido de propuestas como la que hemos avanzado, de un fondo nacional para financiar los procesos de reconversión ecológica de la economía, evitando que recaigan sobre las espaldas de los trabajadores.

El trabajo y la ecología se arriesgan, por otra parte, a mantenerse separados de las fuerzas colosales que dominan hoy el campo a nivel mundial, si no aprenden uno y la otra, a contar con la capacidad de medir la eficiencia y los resultados económicos propios del mercado mismo, a emplear el mercado como terreno sobre el que experimentar concretamente, como instrumento que ha de emplearse de forma activa para perseguir una finalidad común.

1989, ¿acaso no nos ha enseñado a todos que las experimentaciones políticas y sociales que pretenden oponerse frontalmente al mercado, o separarse totalmente de su esfera, están destinadas a parir monstruos, y finalmente a fracasar?

Nosotros, y no de hoy, reconocemos el papel y el valor del mercado y de la empresa. Son, no solamente lugares e instrumentos idóneos para inducir comportamientos eficientes, sino también medios de comunicación y expresión, bases y momentos decisivos de iniciativa y de innovación; en otros términos, formas de manifestación de la autonomía de la sociedad civil.

Pero sepamos, sin embargo, que el mercado, así como la empresa, no es un hecho abstracto. La historia y el contexto institucional en el que se colocan, lo que podemos llamar sus fases sociales, definen sus respectivas características.

El mercado y la empresa, en suma, si son lugares e instrumentos de iniciativa y autonomía, son también lugares e instrumentos de poder, de poder que excluye, que distorsiona, que puede también entrar en

contradicción con la democracia política y con las condiciones que permiten el desarrollo, que hace a algunos protagonistas y a muchos otros simples comparsas.

Y esto sucede cuando el poder se concentra, cuando las reglas en las empresas y en el mercado no existen o no se observan, cuando las instituciones son débiles, cuando las condiciones para acceder al mercado y manifestar las exigencias y necesidades, o desarrollar una actividad empresarial, son inalcanzables para la mayoría.

De aquí la importancia de la presencia, dentro de las empresas, de un sujeto colectivo y de una tensión capaz de ampliar las fronteras de la democracia.

Por esto decimos que la democracia no puede detenerse más acá de las rejas de la fábrica, y que cuando esto sucede, la democracia es menos sólida y segura también fuera de las rejas de la empresa.

Sobre el tema de la democracia Trentín ha hecho una afirmación que comparto plenamente, la cual, por otra parte, está en la base misma del objetivo que nos hemos planteado de la democratización integral como guía del socialismo. No hay democracia económica, - ha dicho - sin democracia sindical, sin democracia de mandato, sin socialización de los saberes. Este es el significado más verdadero y más profundo de la transformación a la que estamos asistiendo hoy.

Finalmente, para concluir, quiero añadir que considero la relación de Trentín como una contribución de gran relieve al debate en curso en nuestro partido, para la constitución de una nueva fuerza de izquierda capaz de construir una alternativa de gobierno en nuestro país.

En la introducción, Trentín ha propuesto dos opciones fundamentales en las que estoy completamente de acuerdo: la primera: "la búsqueda, incluso conflictiva, del proyecto fundamental de una fuerza de progreso y de transformación, puede permitir la confrontación creativa y la formación de mayorías y de minorías sobre opciones programáticas concretas, sin determinar divisiones incurables, las cuales, por el contrario, derivan inevitablemente, en una fase de dramática transición como la actual, de la división fundada sobre prejuicios ideológicos o sobre valores diversos, que aún deben ser verificados críticamente, a través de una experiencia común." La

segunda: "nuestro sentir común es que una división, una ruptura de lo que hoy es el PCI, aunque fuera para salvaguardar el poder de esta o de aquella corriente fosilizada en un monolitismo ideológico, constituiría un golpe infligido a toda la izquierda, y ciertamente también al movimiento sindical, tendría implicaciones regresivas sobre toda la vida política del país, y ciertamente también sobre la autonomía del conflicto social." Estas opciones propuestas por todos los compañeros comunistas del sindicato, pertenezcan a la tendencia que pertenezcan, las hago mías. Estas dos decisiones deben plantearse como base misma y punto de referencia para todos, a fin de que en el partido se de una batalla congresual, un debate constructivo y unitario que favorezca la participación más amplia y democrática de todos los afiliados y del cual todos, la izquierda en su conjunto, podamos salir más fuertes.

CATALOGO DE NUMEROS EDITADOS:

NUMERO 1: MONOGRAFICO

PROGRAMA EUROPEO DE LA CGIL

NUMERO 2:

PRENSA INTERNACIONAL 14-D

RESOLUCIONES CES

DECLARACION CONFERENCIA SOLIDARIDAD CON LA INTIFADA

ALOCUCION JACQUES DELORS CONGRESO TUC

NUMERO 3:

ALOCUCIONES DE JACQUES DELORS Y FERNANDEZ ORDOÑEZ ANTE EL PARLAMENTO EUROPEO

NUMERO 4:

RELEVO EN LA SECRETARIA GENERAL DE LA CGIL

NUMERO 5:

CONGRESO TUC. INFORME SOBRE EUROPA 1992

NUMERO 6:

6 DE JULIO E INDEPENDENCIA NACIONAL EN MEJICO

NUMERO 7:

DICTAMEN DEL COMITE ECONOMICO Y SOCIAL SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMUNITARIOS. ENTREVISTA CON ERNST BREIT, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION ALEMANA DE SINDICATOS Y DE LA C.E.S.

NUMERO 8:

INTERVENCIONES DE BRUNO TRENTIN, SECRETARIO GENERAL DE LA CGIL: «POR UNA NUEVA SOLIDARIDAD, REDESCUBRIR LOS DERECHOS, REFLEXIONAR SOBRE EL SINDICATO» (CONFERENCIA PROGRAMATICA DE LA CGIL); «LA ESTRATEGIA SINDICAL ANTE EL ESPACIO SOCIAL EUROPEO» (ESCUELA DE RELACIONES LABORALES, MADRID)

NUMERO 9:

LA CUMBRE DE MADRID: VALORACION DE LA C.S. DE CC.OO. SOBRE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA; CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA; RESUMENES DE PRENSA INTERNACIONAL

NUMERO 10:

EL FUTURO DE EUROPA: UNA FUERTE PARTICIPACION SINDICAL EN LAS EMPRESAS EUROPEAS (CAMPAÑA DE MOVILIZACION DE LA CES)

NUMERO 11:

CONSEJO EUROPEO DE ESTRASBURGO: CONCLUSIONES DE LA CUMBRE; RESOLUCIONES DE LA C.S. DE CC.OO.; RESOLUCION DE LA CES; PROPUESTA DE LA CES PARA EL PROGRAMA DE ACCION SOCIAL

NUMERO 12:

RESOLUCIONES DE LA CES: LA UNION POLITICA EUROPEA; ORIENTACIONES SOBRE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

NUMERO 13:

ITALIA: ESTATUTOS DE LA CGIL

ESTADOS UNIDOS: EL SINDICALISMO DE LA AFL-CIO

HUNGRIA: EL CONGRESO DE LOS SINDICATOS HUNGAROS

Traducción y Edición: Secretaría de Relaciones Internacionales
Confederación Sindical de Comisiones Obreras
Fernandez de la Hoz, 12 - 28010 MADRID