

I E S E



Universidad de Navarra

LAS RELACIONES LABORALES
EN ITALIA

Sandalio Gómez*
María Pons**

DOCUMENTO DE INVESTIGACION N° 280
Noviembre, 1994

Publicado por la Cátedra SEAT de Relaciones Laborales

* Profesor de Dirección de Personal y Relaciones Laborales, IESE

** Asistente de Investigación

División de Investigación
IESE
Universidad de Navarra
Av. Pearson, 21
08034 Barcelona

Copyright © 1994, IESE
Prohibida la reproducción sin permiso

LAS RELACIONES LABORALES EN ITALIA

1.- Introducción

A medida que avanzamos en la década de los años noventa, el proceso de la unión plena entre los países comunitarios se va consolidando. La instauración el 1 de enero de 1993 del mercado interior europeo, etapa final en la ejecución del Acta Unica de 1986, y la firma del Tratado de Unión Europea en Maastricht el 7 de febrero de 1993, son los hitos que han configurado la nueva realidad europea. Y es precisamente en este último tratado donde se realiza una nueva formulación de los principios de la Comunidad (art. 2º), atribuyendo a ésta, entre otros objetivos, promover, mediante el establecimiento de un mercado común y la unión económica y monetaria, alcanzar «un alto grado de convergencia de los resultados económicos, un alto grado de nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros». Estos objetivos hacen necesario a cada país miembro conocer, de manera clara y objetiva, las distintas realidades de nuestros vecinos comunitarios con los que hemos de converger, e introducir aquellos cambios que permitan a nuestra empresas mantener su nivel de competitividad en el nuevo marco europeo.

Uno de los aspectos fundamentales, que condiciona en buena medida la situación económica, social e incluso política de los países, lo constituye el sistema de relaciones laborales, que comprende, por un lado, las normas jurídicas reguladoras que establecen el marco institucional de las relaciones laborales y unas normas mínimas inderogables para la regulación del contenido de la relación laboral y, por otro lado, el desarrollo libre y responsable de la negociación colectiva entre los interlocutores sociales, que acaba configurando la realidad sociolaboral de un país.

Por esta razón pretendemos, con este estudio, acercar al empresario español el conocimiento objetivo de la realidad de los países europeos más emblemáticos en materia de relaciones laborales. No se trata de hacer un estudio jurídico minucioso y detallado sobre la legislación laboral; nuestro objetivo consiste en conocer y analizar los aspectos básicos de las relaciones laborales y presentar sus características más relevantes, siguiendo un mismo esquema de trabajo, de manera que, además de conocer la realidad de un país, nos resulte fácil la comparación posterior entre ellos.

El esquema de análisis que se utilizará en el estudio de las relaciones laborales en cuatro países comunitarios –Alemania, Francia, Italia y el Reino Unido–, consta de los siguientes puntos:

- 1) En primer lugar, hacemos referencia a los *aspectos económicos y políticos generales* del país, analizando su situación en el contexto mundial y europeo, y presentando el funcionamiento de su sistema político. Para comprender mejor la situación actual hacemos también un breve repaso *a las políticas sociolaborales* adoptadas por los gobiernos en las últimas décadas.
- 2) En segundo lugar, entramos en el análisis del *marco institucional jurídico-laboral* que establece las reglas del juego básicas sobre las que se asientan las relaciones laborales. Tal y como hemos señalado con anterioridad, en vez de hacer un estudio exhaustivo de toda la legislación nos centramos en los aspectos más relevantes que condicionan estas relaciones: a) el sistema de representación y participación de los trabajadores; b) la resolución de los conflictos colectivos, y c) la extinción de los contratos de trabajo.
- 3) En tercer lugar, presentamos un análisis de los interlocutores sociales, es decir, de *las organizaciones sindicales y empresariales más representativas* y con más arraigo en la actualidad, haciendo referencia a sus orígenes y antecedentes, a su estructura de funcionamiento, a sus objetivos y a su estrategia de actuación.
- 4) En cuarto y último lugar, dedicamos un apartado a la *negociación colectiva*, aspecto central en las relaciones laborales, por ser la base principal de la relación entre los actores sociales, y donde van a quedar determinadas, bajo el amparo de la legislación, las condiciones de trabajo y las condiciones que, en definitiva, regulan la relación de trabajo en la empresa.

En este documento presentamos el estudio de las *relaciones laborales en Italia*.

2.- Aspectos generales

2.1. Factores económicos

El proceso de industrialización italiano se caracteriza por ser, al igual que el español, un proceso de evolución tardía, que presentaba desde sus inicios un predominio claro del sector primario y un desequilibrio crónico en el mercado de trabajo.

Las diferencias en el desarrollo económico entre las distintas regiones son más acusadas en Italia que en el resto de los países comunitarios. Existen grandes disparidades entre el norte (triángulo industrial formado entre las ciudades de: Milán, Turín y Genova) y el sur de Italia, donde el nivel salarial es inferior y la tasa de desempleo es mayor (el doble) que en la zona norte del país.

Entre los indicadores económicos destaca el elevado nivel de desempleo, que se duplicó durante el período 1971-1985, y que se extiende principalmente entre los jóvenes (en junio de 1994 alcanza el 11,6% de la población activa). El crecimiento de la

productividad en el sector manufacturero fue constante, un 4,4%, durante el período 1979-1981; descendió durante la recesión de 1982-1983, y se ha mantenido hasta la fecha reflejando la recesión por la que atraviesa la economía mundial (el crecimiento del PIB durante 1993 se sitúa en torno a -0,8%). Se observa una mejoría en la tasa de inflación, que en 1980 llegó a alcanzar un 20%; en 1985 descendió a un 9% y, en la actualidad (1993), es de un 4,1%.

Las exportaciones representan el 21% del PIB, cifra similar a las exportaciones en el Reino Unido. Sin embargo, Italia depende totalmente de la importación del petróleo y, a partir de 1973, los incrementos del precio del crudo y de los costes laborales aumentaron las presiones de competitividad para las empresas italianas en el mercado extranjero.

Uno de los problemas más graves de la economía italiana, también presente en la española, consiste en el elevado nivel del déficit público. El incremento en el coste de los programas de protección social, el mayor apoyo y subvención al sector privado manufacturero y a las empresas de servicios del sector público, son algunas de las causas que contribuyen al elevado déficit. Dos aspectos fundamentales se encuentran hoy presentes en la agenda político-económica italiana: por un lado, reequilibrar la balanza de pagos, reactivar la producción tras la devaluación y la salida de la lira del SME; por otro, el plan de privatizaciones¹ en el sector público para ayudar al saneamiento de la Hacienda pública, que comprende la transformación de los cuatro principales holding del Estado –IRI (grupos bancarios e industriales), ENI (petróleo y químicas), ENEL (electricidad) e INA (seguros)– de entes públicos a sociedades anónimas.

La población en edad activa de Italia es de 38 millones de personas, siendo la proporción de empleo en la agricultura de un 9%, en la industria el 32,4%, y en el sector servicios el 58,6%². La participación de la población activa en el mercado de trabajo es una de las más bajas de Europa, quizá respondiendo a la falta de datos oficiales y, también, a la existencia de una extensa economía sumergida, que comprende cerca del 20-30% del PIB italiano.

La economía sumergida se extiende principalmente en el sur del país y viene acompañada de la evasión de impuestos y de prácticas ilegales de empleo. En 1980 se estimó que existían 5 millones de trabajadores irregulares en Italia (incluyendo pluriempleados y emigrantes sin permiso de trabajo). La mayoría de estos trabajadores están concentrados en los sectores agrario, construcción y servicios, y en las pequeñas miniempresas manufactureras.

La participación de la mujer en el mercado de trabajo es baja en comparación con el índice de participación en otros países comunitarios (datos de 1990³ establecen que el porcentaje de empleo femenino –proporción empleo-población en edad activa– en Italia es del 37%; en Francia, es del 51,2% y en Alemania, del 54,6%). La existencia de trabajo a tiempo parcial es escasa en Italia (menos de un 14% del empleo total, frente al 36% de Alemania y al 47% del Reino Unido⁴). El porcentaje de trabajadores autónomos es muy importante, ocupando un 29% del empleo total; de éstos, el 63% forman parte del sector primario.

Datos básicos sobre empleo, afiliación sindical y coyuntura económica

Población en edad activa (datos de 1990)	38 millones
Porcentaje de afiliación sindical	39,30
Porcentaje de empleo en la industria	32,4
Porcentaje de empleo en servicios	58,6
Porcentaje de empleo en la agricultura	9,0
Tasa de desempleo (octubre de 1993)	11,7
Crecimiento PIB (1993)	-0,8
Tasa de inflación (1993)	4,1

2.2. Factores políticos

El funcionamiento del sistema político italiano es bastante complejo, ya que los órganos de representación –el Congreso y el Senado– tienen el mismo estatus, por lo que el proceso legislativo, al necesitar la aprobación de ambas Cámaras, requiere un alto grado de consenso y coordinación. Los partidos políticos que se han sucedido en el poder a partir de la segunda guerra mundial –unos 50– han formado gobiernos de coalición en torno al partido principal, la Democracia Cristiana, y raramente han supuesto grandes cambios en política o en la composición del mismo.

En los años setenta se instaura un sistema de gobiernos regionales con autonomía legislativa y financiera, pero la división de poderes entre el gobierno central y el regional es en ocasiones imprecisa, y la dependencia de los gobiernos regionales queda patente en la existencia de negociaciones políticas que determinan las normas de relación entre las regiones, y entre éstas y el gobierno central.

Desde el período que comprende la caída del gobierno fascista hasta el final de la segunda guerra mundial, fueron surgiendo los principales partidos políticos⁵: 1) la Democracia Cristiana; 2) el Partido Comunista Italiano, y 3) el Partido Socialista Italiano. (Hay que señalar, como veremos en el apartado 4 sobre los sindicatos, que el sistema de partidos políticos se transmite a la composición e ideología de las principales organizaciones sindicales.)

1) Democracia Cristiana (DC): la DC surge de la evolución del Partito Popolare de Sturcho, en la época anterior a la segunda guerra mundial. Tras ésta se configura como el partido dominante de la política italiana, al haber obtenido el mayor número de votos en todas las elecciones de los últimos 50 años (ocupando la presidencia de la República en todos los períodos, excepto en 1981-1982 y 1983-1987). Se trata de un partido de «centro-derecha», de ideología moderada; aunque cuenta con un ala «izquierdista», cuyo máximo representante fue Aldo Moro, y con otra «derechista», liderada por Andreotti. La DC ha sido tradicionalmente el «partido de los católicos», y el partido que ha evitado la subida al poder de los comunistas italianos, aunque para ello tuviera que gobernar en coalición a partir de la década de los años sesenta. Divisiones internas en el partido, junto con una crisis generalizada del sistema político italiano, terminan con la presencia de la Democracia Cristiana en el panorama político en enero de 1994 (se analiza a continuación).

2) Partido Comunista Italiano (PCI): a raíz de la segunda guerra mundial y desde su labor en la resistencia antifascista, el PCI evolucionó hasta instaurarse como el partido comunista más importante en Europa occidental y como segunda fuerza política en Italia. Durante la década de los años cincuenta y sesenta acaparó a más del 25% del electorado, así como el gobierno local en numerosas ciudades italianas. Sin embargo, el PCI nunca alcanzó el poder, permaneciendo siempre como el principal partido político en la oposición. Únicamente durante el período 1976-1979 se le concede el control de algunas comisiones parlamentarias, a cambio de su apoyo al gobierno de la DC. La ideología del PCI sigue una evolución pareja con los movimientos comunistas en otros países europeos: del marxismo a ultranza al eurocomunismo, y de ahí hacia una ideología de izquierda moderada (aunque cabe afirmar que el partido italiano fue el primero en cuestionar la tradicional «ortodoxia comunista» en 1970, promoviendo el compromiso con fuerzas políticas de distinta ideología)⁶. En 1990, tras la caída del comunismo, el Partido Comunista Italiano pasa a denominarse Partido de la Izquierda Democrática (PDS); además, se produce una escisión y el ala izquierda del partido establece la Rifondazione Comunista (RC).

3) Partito Socialista Italiano (PSI): se trata de un partido de orientación socialista y de pequeña importancia en comparación con los partidos socialistas de Francia y España. Sin embargo, a pesar de ser un partido minoritario –nunca alcanzó a más de un 10% del electorado italiano (excepto en 1987, el 14%)– ha tenido la oportunidad de ocupar la presidencia de la República durante algunos años.

Durante el período 1945-1947, los partidos políticos de ideología antifascista formaron una alianza política, el llamado gobierno de la Unidad Nacional. En 1948, bajo la influencia de la guerra fría, se expulsó de la coalición a los partidos socialista y comunista. Desde entonces la coalición estuvo dominada por el partido de la Democracia Cristiana. En

1964, el partido socialista entró de nuevo a formar parte de la coalición y, como hemos mencionado, durante el período 1976-1979 el partido comunista apoyó al partido en el poder, pero nunca llegó a formar parte del mismo. A partir de ahí, el Partido de la Izquierda Democrática (exPCI) se configura como un partido «reformista», líder principal de los partidos en la oposición.

La crisis política sacude ahora al sistema italiano, y a raíz de ésta se suceden el número de investigaciones de los casos de corrupción y escándalos sobre la financiación irregular de los partidos políticos italianos. Las llamadas *tangentes* (comisiones ilegales pagadas por los empresarios a los partidos políticos para obtener contratos oficiales) habían alcanzado tal amplitud que eran, de hecho, una institución más en la vida política.

El referéndum popular del pasado abril de 1993 sobre la reforma del sistema electoral, supone un paso adelante para atajar el funcionamiento de un sistema político en crisis. Bajo el sistema anterior, todos los cargos (desde los Ministerios, entes públicos, televisión, etc.) se repartían entre los partidos por cupos acordados (la famosa «lottizzazione»). La nueva ley electoral ya no se basa en el sistema proporcional con listas cerradas (que facilita el dominio del aparato partidario, eliminando la relación elector-elegido), sino en un sistema uninominal mayoritario⁷ (votación a una persona, no a un partido).

Se configura un nuevo mapa político en Italia y, a la vista de la convocatoria de elecciones generales, surgen nuevos partidos políticos y agrupaciones, así como rupturas y escisiones en los principales partidos. Para empezar, en la Democracia Cristiana (DC), que en el último año había perdido su condición de primer partido político del país, se ha producido una escisión entre los neocentristas y los democristianos, pasando estos últimos al recién creado Partido Popular Italiano (PPI), cuyo máximo representante es Mino Martinazzoli. El PPI, junto con el partido liderado por Mario Segni –el padre de la reforma electoral de 1993–, el llamado Pacto por Italia, forman el «centro» de la política italiana.

Otros partidos políticos que están afianzando su presencia en el actual panorama son los siguientes: en primer lugar, aquellos que forman el ala «derecha»: 1) la Liga Norte, cuyos máximos representantes son Umberto Bossi y Roberto Maroni; 2) el neofascista Movimiento Social Italiano (MSI), que el 22 de enero se integró en la coalición denominada Alianza Nacional, promovida por el líder Gianfranco Fini; 3) Forza Italia, liderado por el empresario-magnate Silvio Berlusconi, que encabeza la alianza derechista. En segundo lugar se encuentran aquellos partidos que forman la «izquierda» italiana, bajo el nombre Alianza Democrática: 1) el PDS (Partido de la Izquierda Democrática), liderado por Achille Occhetto; 2) la Refundación Comunista; 3) los Verdes; 4) la RETE de Leoluca Orlando; 5) el Partido Socialista Italiano, cuyo Secretario general es el ex-dirigente de la Confederación Sindical UIL, Giorgio Benvenuto, y 6) el Partido Republicano Italiano.

Los comicios celebrados en marzo de 1994 otorgaron la mayoría absoluta a la alianza de la derecha, y su máximo representante, Silvio Berlusconi, ocupa desde mayo de 1994 el cargo de Primer Ministro.

2.3. La política sociolaboral en las últimas décadas

No existe en Italia un mecanismo institucionalizado de negociación tripartita, aunque sí existen amplias discusiones informales y «ad hoc» –fruto de la herencia del sistema de gobierno corporativista⁸ entre los tres actores sociales sobre aspectos fundamentales de las relaciones laborales (se analiza en el apartado sobre negociación

colectiva a nivel nacional). Asimismo, los debates sobre política sociolaboral evolucionan en ocasiones hacia la negociación bipartita a nivel nacional, entre la organización empresarial más importante, Confindustria, y las 3 confederaciones sindicales que gozan del carácter de «más representativas»: CGIL, CISL y UIL, con la colaboración del gobierno si las partes necesitan de su mediación. Los acuerdos alcanzados en estos niveles –tri o bipartitos–, en la mayoría de los casos adquieren rango de ley a posteriori, modificando y/o derogando la legislación vigente.

Se observa en estos momentos en Italia un proceso general de desregulación del mercado de trabajo, que responde a la exigencia de flexibilidad de las empresas. Sin embargo, debido a la existencia de un elaborado y extenso marco jurídico, el proceso de la desregulación ha sido más limitado y gradual que en otros países europeos. El proceso de reforma se ha llevado a cabo mediante la introducción de medidas legislativas, y también a través de acuerdos y convenios entre los actores sociales. Puede afirmarse que la introducción de la flexibilidad en el mercado de trabajo se ha llevado a cabo «no sólo bajo control público (legislación), sino también bajo control colectivo (acuerdos y convenios colectivos)»⁹.

Algunos autores (por ejemplo, Lord Weddenburg¹⁰) califican este proceso con la denominación «desregulación articulada», destacando que la desregulación es meramente provisional, ya que depende de la posterior regulación de las materias mediante negociación colectiva. Asimismo, se observa que la mayoría de las iniciativas «desreguladoras» se identifican con lo acordado previamente en negociaciones bi o tripartitas, destacando la importancia del «intercambio político» («scambio politico») que rige, tácita e informalmente, las relaciones laborales italianas.

En este sentido, cabe destacar el acuerdo firmado el 2 de julio de 1993 entre el gobierno, los sindicatos y los empresarios, que pone fin a un proceso de negociación que ha durado 2 años. Este acuerdo persigue mantener las negociaciones salariales dentro de unos límites coherentes con las tasas de inflación, establecidas como objetivo común del gobierno y de los agentes sociales. Supone el abandono de un sistema de revisión automática de los salarios («scala mobile») y pretende aumentar la competitividad en los mercados italianos.

El citado acuerdo, llamado *Protocollo sulla politica dei Redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del Lavoro e sul sostegno al sistema produttivo*¹¹, de 2 de julio de 1993, introduce también otras medidas importantes, destacando las siguientes: 1) los convenios colectivos de ámbito nacional tendrán una duración de cuatro años, excepto los aspectos referentes a la retribución, que se renegociarán cada dos años, junto con los objetivos de la inflación programada (por su parte, los convenios de empresa se ocuparán de las primas de productividad y otros complementos salariales); 2) se amplía la duración de los contratos para jóvenes, de formación, y se introduce la categoría de personal interino, y 3) se logran diversas mejoras en el tratamiento del desempleo y en la rotación del empleo.

3.- El marco jurídico-laboral

El modelo italiano de relaciones laborales, tanto en su vertiente individual como colectiva, se ha caracterizado tradicionalmente por una intervención mínima del legislador y, por regla general, dejando libertad a las partes en la determinación de las normas que rigen la relación de trabajo (principio de autonomía colectiva). Cuando ha intervenido el legislador, lo ha hecho, en la mayoría de los casos, elevando a rango de ley las cuestiones ya recogidas en acuerdos nacionales o en otros acuerdos de ámbito inferior¹².

El Título III de la Constitución de 1947 regula a lo largo de trece artículos diversos aspectos laborales, tanto de carácter individual como colectivo, aunque éstos carecen, como ocurre en otros países, de un desarrollo normativo posterior¹³. Desde la entrada en vigor de la Constitución hasta la aparición del *Statuto dei Lavoratori* (Estatuto de los Trabajadores), en 1970, el legislador ha mantenido una postura de neutralidad ante los protagonistas sociales, interviniendo sólo a través de una normativa dirigida a tutelar al trabajador individual en momentos de debilidad contractual. Con la promulgación del Estatuto de los Trabajadores (Ley 300 de 20 de mayo de 1970), el legislador da un paso importante posicionándose en el conflicto industrial, apoyando al actor sindical¹⁴.

El Estatuto de los Trabajadores de 1970 –la fuente sociolaboral más importante del Derecho italiano–, es fruto de los acontecimientos del llamado «Otoño caliente» de 1969, y supuso un giro en las relaciones laborales italianas¹⁵. El Estatuto consagra la libertad sindical del trabajador y formaliza la presencia sindical en el seno de la empresa. Se trata de apoyar y estimular la negociación colectiva y, como condición previa a la negociación, se fortalece la posición del sindicato y de la representación sindical en la empresa. En el Estatuto se establece también un marco de derechos laborales de protección (disposiciones de contenido mínimo); se refuerza la seguridad en el empleo introduciendo la readmisión del trabajador en caso de despido improcedente; se restringe la posibilidad de cambios unilaterales en las categorías profesionales, etc.

Sin embargo, y aunque la extensa regulación y la existencia de un Estatuto de los Trabajadores crean la apariencia de una amplia intervención, las relaciones colectivas de trabajo están escasamente reguladas. Bajo la ley, los empresarios y los trabajadores no están obligados a negociar ni a concluir/firmar acuerdos, y se deja libertad a las partes en cuanto a su organización y estructura (las asociaciones empresariales y los sindicatos se reconocen como organizaciones *de facto*, pero sin personalidad jurídica). Sí se ha regulado, mediante Ley de 1983, el concepto de sindicato «más representativo» («*maggiormente rappresentativo*»)¹⁶, cuya aplicación es susceptible de interpretación judicial o administrativa; y mediante ésta, las confederaciones y los sindicatos afiliados a éstas adquieren determinados derechos y beneficios institucionales. Además, la figura del sindicato más representativo es indicador exclusivo de legitimidad negociadora.

Destaca asimismo la Ley Giugni de 1990, que pretende acabar con las huelgas de los *cobas*¹⁷; legislación para la extensión de los derechos laborales a empleados en empresas con menos de 15 trabajadores; y determinadas limitaciones a la obtención de fondos de la CIG (estos aspectos serán analizados en los apartados correspondientes).

3.1. La representación del trabajador

El sistema de representación de los trabajadores italianos es múltiple y complejo, dando lugar a varias figuras de representación que coexisten en el tiempo. El origen y posterior desarrollo de las distintas figuras se llevó a cabo principalmente a través de pactos entre los actores sociales. Desde su inicio en 1906, con la creación de las comisiones internas, hasta la promulgación del Estatuto en 1970¹⁸, coexisten 4 tipos de organismos de representación a nivel de empresa:

- a) las comisiones internas
- b) las secciones sindicales
- c) los consejos de fábrica
- d) las representaciones sindicales de empresa (RSE)

a) Las *comisiones internas*: se consideran la estructura de representación en la empresa más antigua y con mayor tradición¹⁹. Las comisiones eran elegidas por todos los trabajadores, sindicados o no, sobre las listas sindicales de la empresa o del centro de trabajo. Los miembros tenían que ser un mínimo de tres para empresas con 41-175 trabajadores, y un máximo de 15 para empresas con más de 10.000 trabajadores. Su función principal consistía en controlar la correcta aplicación del convenio sectorial («contratto di categoria») en la empresa. El funcionamiento de las comisiones se rige básicamente por el Acuerdo Interconfederal de 1966, y aunque este acuerdo no ha sido denunciado expresamente, las comisiones se encuentran en vías de extinción, ya que han sido sustituidas por nuevos organismos de representación.

b) Las *secciones sindicales de empresa*: fueron creadas por el sindicato CISL, que perseguía el establecimiento de una estructura de representación a nivel de empresa. Su importancia hoy en día se limita a determinadas empresas en aquellos sectores con un mayor nivel de densidad sindical.

c) Los *consejos de fábrica* («Consiglio di fabbrica»): a partir de la mitad de la década de los sesenta, comienzan a tomar el control en la representación a nivel de empresa delegados elegidos directamente por sus compañeros de sección o taller. Se crean así estructuras que representan a todos los trabajadores con independencia de su afiliación sindical y/o de su ideología política. Cuando se unen las tres confederaciones sindicales más importantes (CGIL-CISL-UIL) en 1972, y forman la «Federazione» (véase apartado 4.1 que analiza los antecedentes sindicales), deciden reconocer a los «Consiglios di fabbrica» como órganos de representación sindical en la empresa. Esto significó que los trabajadores tendrían un único órgano de representación, institucional y sindical, que debía asumir la función de negociar a nivel de empresa. La actual estructura de los consejos de fábrica es heterogénea, y el número de miembros que los componen difiere según empresas y sectores.

d) Las *representaciones sindicales de empresa* («rappresentanze sindacali aziendali»): con el Estatuto de 1970 se inicia en Italia la actividad legislativa en materia de representación en la empresa. Tanto las secciones sindicales como los consejos de fábrica pueden reclamar cualquiera de las prerrogativas que tienen atribuidas desde la promulgación del Estatuto las RSE. La nueva regulación supone un cambio de denominación y la concesión de cierto respaldo legal a los consejos de fábrica.

La legislación no establece un procedimiento estricto para la constitución de los RSE ni para la elección de los representantes de los trabajadores²⁰. Únicamente se requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos: 1) que la compañía emplee a más de 16 trabajadores; 2) que el órgano de representación se constituya a instancia de los trabajadores (basta incluso con la iniciativa de un solo trabajador), y 3) que la constitución cuente con el beneplácito de los sindicatos que ostentan la condición de «más representativos» a nivel nacional (CGIL, CISL, y UIL) o de las organizaciones que, aunque no pertenezcan a estas confederaciones, sean parte en convenios o acuerdos nacionales o, como mínimo, provinciales que afecten a la empresa.

Los representantes son elegidos por los trabajadores mediante un sistema de listas abiertas, y los candidatos no tienen por qué estar afiliados al sindicato que representan, aunque en la mayoría de los casos lo están.

En la actualidad se plantea cambiar este sistema y exigir a los candidatos un cierto grado de apoyo previo por parte de la plantilla. Las principales confederaciones sindicales han propuesto la sustitución de las actuales RSE («rappresentanze sindacali aziendali») por

RSU («rappresentanze sindacali unitarie»), lo que supondría modificar el sistema de elección de los representantes y ayudaría a resolver problemas de disciplina y afiliación sindical. El comité estaría formado por representantes elegidos por los trabajadores por un período de 2 años (bajo el sistema anterior, existían algunos empleados que llevaban 10 años como representantes de los trabajadores). Bajo el nuevo sistema, los candidatos deberán ser miembros de una de las tres confederaciones más representativas, o al menos obtener el apoyo del 5% de los trabajadores en plantilla. Además, los resultados electorales serán válidos únicamente cuando haya votado el 51% de los trabajadores electores.

No existe en el sistema de representación italiano una delimitación formal y estricta de las materias susceptibles de información, consulta y cogestión, como se recoge en el sistema alemán. Es el Estatuto de los Trabajadores de 1970, en su Título III, el que se encarga de establecer un marco general de derechos de protección para los representantes sindicales por razón de su cargo a nivel de empresa. El ejercicio de estos derechos dependerá en la mayoría de los casos de la posición de fuerza de los representantes sindicales frente a la dirección de la empresa. Esta posición de fuerza estará condicionada, entre otros factores, por las características de la empresa: posición en el mercado, tecnología, tamaño, situación geográfica, tasa de desempleo de la región, etc. En este sentido, cabe afirmar que los derechos de representación de los trabajadores quedan determinados en la práctica mediante los convenios colectivos. Por ejemplo, en el convenio por el que se determinan las condiciones de trabajo de los empleados en el sector metalúrgico se establecen los siguientes derechos de información:

- 1.- A nivel central y sectorial: se establece un banco de datos sobre la introducción de tecnología avanzada, tendencias del nivel de empleo, empleo de la mujer, inversiones, costes laborales y cambios en la jornada laboral. Las organizaciones empresariales suelen informar a los sindicatos sobre los siguientes aspectos: planes de producción de la industria y región, tendencia del nivel de empleo, reestructuración industrial, establecimiento de nuevas empresas, programas de formación, etc.
- 2.- A nivel de empresa: en compañías con más de 200 empleados, se deberá informar al comité de empresa sobre cualquier cambio en el sistema de producción y en la tecnología que pueda afectar al nivel de empleo y a la movilidad o traspaso de los trabajadores. Cuando la empresa emplee a más de 350 trabajadores, éstos tendrán derecho de información sobre la inversión, sobre el impacto de nuevas operaciones y/o modificación de las existentes, sobre el nivel de empleo, y sobre el ambiente y la organización del trabajo.

3.2. Los conflictos colectivos

Italia es un país con un alto índice de conflictividad laboral, tanto por el número de disputas como por el de trabajadores afectados y por el total de los días no trabajados²¹. La distribución sectorial de las disputas se ha mantenido constante a lo largo de los años, siendo el sector público el más conflictivo, especialmente en el área de transportes, servicios sociales y Administración pública. En cuanto a la modalidad de los conflictos, se observa un predominio de las huelgas de corta duración con un alto nivel de participación.

Sin embargo, y como está ocurriendo en otros países europeos, determinados factores –la incidencia del desempleo y las políticas de la dirección de las empresas, entre

otros— están produciendo una disminución en el índice de conflictividad laboral. En Italia destaca también el abandono paulatino de la huelga como instrumento de movilización política. Por el contrario, se observa un incremento en el número y en la importancia de protestas organizadas por los sindicatos independientes (aquellos no afiliados a las grandes confederaciones) y por las organizaciones profesionales autónomas (*cobas*). En la mayoría de los casos, estos colectivos persiguen la defensa de reivindicaciones propias de su profesión u ocupación, en lugar de la defensa de unos principios o derechos «generales» de la clase trabajadora por los que lucharían los grandes sindicatos tradicionales. También la creciente formalización a nivel de empresa de los procedimientos de resolución de conflictos colectivos han contribuido a una reducción en el nivel de conflictividad.

En Italia, el derecho a la huelga está reconocido en el artículo 40 de la Constitución, que establece lo siguiente: «El derecho de huelga se ejercita en el ámbito de las leyes que lo regulan». Sin embargo, y a excepción de la Ley 146/1990 referente al sector público, no se ha legislado con carácter general para el sector privado. Como ocurre en algunos países europeos (por ejemplo, en Alemania), y ante la ausencia de un desarrollo legislativo de los preceptos constitucionales, la doctrina y la jurisprudencia juegan un papel fundamental en la regulación del ejercicio de este derecho. El derecho a la huelga se garantiza a todos los trabajadores y, en principio, todas las modalidades de conflicto están permitidas, incluidas las huelgas políticas, siempre que no tengan por objeto atentar contra la Constitución Italiana.

La Ley Marco de 1983 sobre Empleo Público²² establece la obligación, por parte de las confederaciones sindicales, de adoptar un *código de conducta o de autorreglamentación*²³ en materia de huelga como requisito previo para acceder a la mesa de negociaciones en el sector público. Establece esta Ley que los códigos de conducta deben recoger un período de preaviso de dos semanas y determinar mecanismos que garanticen el establecimiento de servicios mínimos. Las tres confederaciones sindicales más importantes (CGIL, CISL y UIL) elaboraron voluntariamente unos códigos de conducta para prevenir que determinadas acciones dieran lugar a una intervención legal sobre la materia. Estos códigos son observados por los trabajadores afiliados a las tres confederaciones «más representativas», y aunque en teoría los principios recogidos en los códigos no afectan a organizaciones de trabajadores independientes, en la práctica éstos también se adhieren a los mismos.

Como hemos mencionado, y ante la ausencia de legislación en materia de huelga para el sector privado, no se contempla en el sistema italiano la obligación de establecer un plazo de preaviso en el caso de disputa colectiva en el sector privado, excepto cuando la huelga atente contra la seguridad de las personas o la integridad de las instalaciones. En este último caso, el plazo de preaviso debe comprender un período de tiempo adecuado y suficiente para permitir a la empresa tomar las medidas de protección necesarias. No existe tampoco la obligación de someter a votación la convocatoria de una huelga.

Los piquetes están permitidos siempre y cuando no tengan por objeto impedir por medios violentos el trabajo de los empleados que deseen seguir en su puesto de trabajo durante la huelga; y estarán prohibidos aquellos actos que supongan un daño a las instalaciones de la empresa.

Los trabajadores en huelga tendrán suspendidos sus contratos de trabajo y, por tanto, no recibirán salario alguno durante la disputa. Sin embargo, el empresario estará obligado a hacer frente a las contribuciones sociales, y la huelga no afectará al cómputo de la antigüedad del trabajador. Asimismo, los trabajadores en huelga están protegidos contra el despido (arts. 15, 16 y 28 del Estatuto).

Los procedimientos estatales de conciliación y mediación se configuran como instrumentos voluntarios de resolución de conflictos, quedando el procedimiento y el ámbito de actuación establecidos mediante negociación colectiva.

La conciliación tiene lugar ante dos órganos: los tribunales civiles y las Comisiones provinciales de conciliación, formadas éstas últimas por representantes de los trabajadores y de la empresa, y presididas por la autoridad laboral competente. El arbitraje puede utilizarse únicamente si ha sido acordado previamente en convenio colectivo. En la práctica, no se suele utilizar.

En cuanto a los *cierres patronales*, están permitidos siempre y cuando no se utilicen como respuesta a una huelga. En este caso se consideran como práctica antisindical, a tenor del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

3.2.1. *El derecho de huelga en el sector público*

La Ley 146 de 1990 regula el ejercicio del derecho de huelga y el establecimiento de servicios mínimos en el sector público. Esta ley responde al desarrollo de un precepto constitucional (el artículo 40) que se ha materializado a raíz de las frecuentes disputas en este sector y de las fuertes reacciones en la opinión pública.

La Ley 146/1990 establece una lista no exhaustiva de los servicios públicos que se consideran esenciales y necesarios para garantizar los derechos básicos de la persona –salud, seguridad, libertad, educación, comunicación y protección social–. El derecho a la huelga para los trabajadores del sector público está limitado por la protección de estos derechos básicos. Esta ley regula también la «precettazione», que consiste en una notificación legal mediante la que se puede obligar a determinados trabajadores que se encuentran en huelga a reincorporarse a su puesto de trabajo.

Los trabajadores del sector público que ejerciten el derecho de huelga deben observar un plazo de preaviso de 10 días, y las empresas de este sector afectadas por una huelga deben comunicar al público la existencia de la misma en un plazo de 5 días. La determinación de los servicios mínimos se recogerá en los convenios colectivos sectoriales. Si existiera desacuerdo en el establecimiento de éstos, las partes se someterán a la decisión de una Comisión formada por nueve miembros nombrados por el Parlamento.

El incumplimiento de esta Ley, la 146/1990, sobre el ejercicio del derecho de huelga en el sector público, puede generar responsabilidades y sanciones para todos los individuos implicados, y también para las empresas, pudiendo dar lugar a multas y a suspensiones temporales del contrato, pero nunca al despido de los trabajadores afectados.

Los conflictos colectivos en Italia

- **Regulación y aspectos principales:** el derecho de huelga está reconocido en el artículo 40 de la Constitución italiana. Sin embargo, y a excepción de la Ley 146/1990 referente al sector público, no se ha legislado con carácter general para el sector privado. La doctrina y la jurisprudencia juegan un papel fundamental en la regulación del ejercicio de este derecho.
- **Legalidad de la huelga:** no es necesario ningún plazo de preaviso ni existe tampoco obligación de someter a votación la convocatoria de huelga. En principio, todas las huelgas están permitidas, siempre que no tengan por objeto atentar contra la Constitución.
- **Efectos de la huelga:** los trabajadores en huelga tendrán suspendidos sus contratos de trabajo y, por tanto, no recibirán salario alguno durante la disputa.
- **El sector público:** la Ley 146/1990 regula el ejercicio del derecho de huelga y el establecimiento de servicios mínimos en el sector público: 1) se establece una lista no exhaustiva de los servicios públicos que se consideran esenciales y que deben someterse al contenido de esta Ley; 2) se exige un plazo de preaviso de 10 días, y 3) se regula la «precettazione» (notificación legal que puede suspender el ejercicio del derecho).

3.3. La extinción del contrato de trabajo

En este apartado vamos a analizar los siguientes aspectos:

3.3.1. El despido individual

El despido individual está regulado en la Ley 604/1966 y en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 300/1970). Además, la Ley 108, de 11 de mayo de 1990, introduce importantes novedades: 1) amplía el ámbito de aplicación de las leyes anteriores a empresas con menos de 15 trabajadores²⁴, y 2) autoriza a los tribunales, en supuestos excepcionales, para imponer la obligación empresarial de readmitir a un trabajador, en caso de que su despido sea declarado improcedente, si la empresa cuenta con más de 15 trabajadores y/o con más de 5 si se trata de un establecimiento agrícola.

El despido de un trabajador se considera improcedente cuando no está apoyado en una «causa justa» o en un «motivo justificado». En atención a estos dos factores (causa justa y motivo justificado), el despido individual puede ser de dos clases:

- 1) despido ordinario
- 2) despido extraordinario

1) El despido se califica como ordinario cuando se produce por un motivo justificado. La Ley de 1966 establece en su artículo 3 que se entiende por motivo justificado: «todo aquello que suponga un importante incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del trabajador, así como todas las razones inherentes a la actividad productiva, a la organización del trabajo y al regular funcionamiento de éste». La jurisprudencia establece, a partir de esta definición legal, dos enfoques diferentes: uno, que comprende los motivos subjetivos (el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del trabajador), y otro enfoque que hace referencia a los motivos objetivos (las razones económicas: razones inherentes a la actividad productiva, a la organización del trabajo y al funcionamiento de éste).

2) Por otro lado, se considera despido extraordinario todo aquel que se produzca por una causa justa. El hecho motivador del despido se refiere a la conducta del trabajador, siendo necesario que ésta influya gravemente sobre la situación que le vincula a la empresa e impida la continuación de la relación laboral. La existencia de una causa justa no puede ser valorada de forma genérica, sino que deberá atenderse a cada caso concreto, teniendo en cuenta las características específicas de la relación, los motivos y el efecto de su comportamiento. En cualquier caso, el despido se presume injustificado y recae sobre el empresario la carga de la prueba. No se requiere un plazo de preaviso (despido sumario) si el despido es por causa justa y la gravedad de la conducta del trabajador impide la continuación de la relación laboral desde ese mismo momento.

El procedimiento de despido en ambos supuestos (despido individual ordinario y extraordinario) es el mismo, excepto en lo referente al plazo de preaviso que, como acabamos de comentar en el párrafo anterior, no se exige en los despidos extraordinarios. En todos los supuestos de despido ordinario, el plazo de preaviso varía según el uso y la costumbre, y en todo caso se establecerá mediante convenio colectivo (generalmente oscila entre 6 y 12 días para el personal directo, y entre 1 y 4 meses para el resto; en ambos supuestos varía según la antigüedad del trabajador).

Los sujetos protegidos frente al despido individual a tenor de la Ley, son los siguientes: las mujeres embarazadas, durante el embarazo y durante el año siguiente al parto (salvo despido por justa causa, cierre de la empresa y contrato por tiempo definido); mujeres que van a contraer matrimonio, desde la publicación de las amonestaciones y durante el año siguiente a la boda (con las mismas excepciones que las establecidas para las mujeres embarazadas); los trabajadores enfermos y los representantes sindicales. Asimismo, se considera nulo y carente de efecto cualquier despido por motivos de afiliación sindical, ideología política o creencias religiosas.

El empresario, a instancia del trabajador y dentro de los 8 días desde la notificación del despido, deberá explicar los motivos del mismo en un plazo de 5 días. El trabajador podrá ser asistido, durante el proceso de despido, por un representante sindical. A partir del momento en el que el empresario expone las razones que justificaron el despido, el trabajador dispone de un plazo de 60 días para apelar contra la decisión de la empresa. Asimismo, el Estatuto otorga al trabajador afectado la posibilidad de iniciar un intento de conciliación ante la Oficina provincial de empleo («Ufficio Provinciale del Lavoro») en un plazo de 20 días desde la notificación del despido. Si se llegara a un acuerdo, éste puede surtir efecto entre las partes una vez haya sido ratificado por el juez.

El trabajador puede acudir también a los tribunales si considera que su despido es improcedente. Será competente en el proceso de despido el «Pretore» en los tribunales ordinarios civiles, y si éste declara la improcedencia del despido puede imponer al empresario la readmisión del trabajador en un plazo de 3 días. En caso contrario, estará obligado al pago de una

indemnización que oscila entre 2,5 y hasta 6 mensualidades, que se calculan sobre la última retribución global y, en todo caso, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, la antigüedad del trabajador y otros factores determinados. La Ley de 11 de mayo de 1990 establece, en su artículo 2º, que la indemnización puede incrementarse hasta un tope de 10 mensualidades para aquellos con más de 10 años de antigüedad, y hasta 14 mensualidades para aquellos trabajadores despedidos con más de 20 años de antigüedad en la empresa.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho a una pequeña indemnización de fin de contrato («indemnità di anianità»²⁵).

La extinción de los contratos de trabajo en Italia

El despido individual

- **Causas:** la extinción del contrato de trabajo tiene lugar: 1) por un motivo justificado (despido ordinario), que puede ser de carácter subjetivo (incumplimiento de obligaciones contractuales) u objetivo (razones económicas), y 2) por una causa justa (despido extraordinario).
- **Procedimiento:** el empresario debe explicar los motivos del despido en un plazo de 8 días desde la notificación del mismo. El trabajador dispone de 60 días para apelar ante los tribunales, y puede también solicitar la mediación de la Oficina provincial de empleo, cuyo acuerdo será vinculante una vez ratificado por el juez.
- **Compensación:** si el tribunal considera que el despido es improcedente, el empresario estará obligado a readmitir o al pago de una indemnización que oscila entre 2,5 y 6 mensualidades en atención, entre otros aspectos, al tamaño de la empresa y a la antigüedad del trabajador.

Las disposiciones que recogen el régimen de la regulación de empleo y de los despidos colectivos, son las siguientes: un acuerdo colectivo de 5 de mayo de 1965, entre Confindustria, Intersind y Asap, por una parte, y CGIL, CISL, UIL, CISNAL, CISAL y otros dos sindicatos, por otra. Además, su regulación se encuentra recogida en: Leyes 164/1975, 675/1977, y Ley nº 223 de 23 de julio de 1991, que incorpora la Directiva Comunitaria 75/129/CEE²⁶ referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos. Esta última ley, la 223/1991, ha supuesto una reagrupación de tendencias normativas y, en principio, contiene la normativa básica, sin perjuicio de que para ciertos supuestos se reactiven procedimientos específicos de protección para los trabajadores afectados²⁷.

Pasamos ahora a analizar en qué consiste la regulación de empleo, y en el apartado siguiente entraremos en profundidad en el despido colectivo.

3.3.2. *La regulación de empleo*

A tenor de la legislación, cuando determinados factores económicos, técnicos y/o de producción puedan dar lugar a una reducción en los puestos de trabajo o a una disminución de la plantilla, el empresario está obligado a informar al comité de empresa y a los delegados sindicales sobre los siguientes aspectos: las causas de la reducción o suspensión del trabajo, el tiempo que durará la regulación y el número de trabajadores afectados. En un plazo de tres días se celebrará una reunión conjunta donde se determinarán los criterios para la distribución del nuevo horario. El procedimiento de consulta deberá finalizar en un plazo de 25 días desde la celebración de esta reunión (este período se reduce a 10 días en empresas con menos de 50 empleados).

Además de la obligación de informar y consultar al comité de empresa, el empresario debe obtener una autorización de la sede provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social (Istituto Nazionale per le Previdenza Sociale) para poder percibir ayuda económica del fondo de garantía salarial italiano, llamado Cassa per l'integrazione dei Guadagni (CIG), durante el período de tiempo que dure la regulación de empleo.

Los pagos que realiza la CIG pueden ser de dos clases:

1) subsidio ordinario: tiene lugar cuando existen problemas económicos transitorios de los que no son responsables ni la empresa ni los trabajadores. El subsidio, que consiste en un 80% del salario base, se otorga únicamente a los trabajadores manuales (personal directo) durante el período de suspensión del contrato de trabajo o en los supuestos de reducción de jornada laboral u horario de trabajo por motivos económicos. Tendrán derecho a recibir este subsidio durante un período de 3 meses;

2) subsidio especial: el subsidio especial (que consiste también en el 80% del salario base) pueden obtenerlo tanto el personal directo como el indirecto. Se utiliza en caso de crisis económica local o sectorial, y también ante procesos de reestructuración empresarial. Este sistema ha sido criticado por crear espirales inflacionistas al haberse autorizado, en algunas ocasiones, la extensión del período de cobro²⁸.

Las nuevas reglas recogidas en la Ley de 23 de julio de 1991 persiguen limitar la utilización del subsidio especial, estableciendo lo siguiente: en primer lugar, serán elegibles para la obtención del subsidio únicamente las empresas con más de 15 trabajadores; en segundo lugar, el proceso de reestructuración de la empresa no debe durar más de 2 años (aunque cabe extender este período dos veces, cada uno con un año de duración) y, en todo caso, el derecho a recibir el subsidio no debe extenderse a más de un año. Cada centro de trabajo tendrá derecho a recibir ayuda económica durante 36 meses en cada período de 5 años. Por tanto, las empresas deben basar sus planes en el principio de rotación del personal; en tercer lugar, se establece la necesidad de obtener la autorización del Ministerio de Trabajo, a través de la Inspección regional, para poder acceder al subsidio extraordinario.

El sistema de ayuda económica que ofrece la CIG permite en la práctica llevar a cabo en las empresas italianas numerosas iniciativas de reestructuración, y posibilita también la reducción de las cifras oficiales de desempleo, ya que los trabajadores afectados siguen contratados por la empresa (no se suspenden sus contratos de trabajo). Sin embargo, este sistema está siendo cuestionado, no sólo por los abusos cometidos, sino también porque necesita de una fuerte subvención estatal para mantener su solvencia, aumentando el ya grave déficit público.

3.3.3. *Los despidos colectivos*

El despido colectivo se considera en Italia como último recurso. Antes de proceder con los despidos deben haberse agotado los fondos de la CIG a los que tiene derecho una empresa cuando se encuentra ante dificultades económicas, ya sean éstas transitorias (subsidio ordinario) o excepcionales y de mayor duración (subsidio extraordinario).

A partir de 1991 se exige la concurrencia de dos factores para proceder en materia de despidos colectivos. En primer lugar, un factor causal: podrán ser despedidos únicamente en atención a factores técnicos, de producción o de organización (se requiere una reducción o modificación de la actividad o del trabajo) y de acuerdo con ciertos requisitos que se determinarán en los convenios colectivos. Si no existiera convenio que regulara esta materia, se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos: el número de personas que dependen económicamente del trabajador afectado, la antigüedad del trabajador y las demandas técnicas de producción y organizativas que provocan los despidos.

En segundo lugar, un factor numérico: los despidos deben afectar al menos a cinco trabajadores de una misma unidad productiva o varias de ellas siempre que se encuentren situadas en una misma provincia. El período de referencia es el de 120 días, aunque debe tratarse de la misma modificación de la actividad²⁹.

La empresa deberá informar de la existencia de dificultades económicas al sindicato provincial, que puede requerir una consulta en el plazo de 7 días. Juntos deberán examinar si existen posibilidades de adoptar otras soluciones, como, por ejemplo, reorganizar los puestos, la jornada y/o el horario de trabajo. Asimismo, los miembros del comité de empresa tienen derecho de consulta sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados. Las consultas deben tener lugar dentro de los 45 días siguientes a la notificación (o en la mitad, cuando el número de trabajadores sea inferior a diez). Si la empresa y el comité no logran ponerse de acuerdo, la autoridad laboral provincial podrá intervenir e intentar conciliar a las partes, pudiendo formular propuestas de acuerdo. No se llevarán a cabo los despidos hasta que haya vencido el plazo establecido o hasta que haya un reconocimiento mutuo sobre la imposibilidad de llegar a un acuerdo.

La terminación del contrato de trabajo se comunicará por escrito a los trabajadores. Los trabajadores afectados recibirán un tratamiento especial y tendrán prioridad si la empresa vuelve a contratar personal en el futuro.

En cuanto a la indemnización, la legislación no establece compensaciones específicas para los supuestos de despido por reducción de personal. En cualquier caso, muchos de los trabajadores afectados por un despido colectivo serán trabajadores de empresas que han sido beneficiarias de los subsidios extraordinarios de la CIG y, en virtud de ello, percibirán ayudas específicas de movilidad, participarán en acciones de formación profesional y quedarán incluidos en determinadas listas de recolocación³⁰.

Los trabajadores afectados podrán interponer una demanda judicial frente a los despidos de carácter económico o tecnológico. En la mayoría de los casos, los tribunales se manifiestan de forma cautelosa y rehúsan analizar las causas alegadas por la empresa, limitándose a comprobar que éstas son reales y que los despidos son consecuencia de las mismas. En el caso de que los despidos sean declarados improcedentes, el tribunal podrá acordar una indemnización para aquellos despidos con más de 12 meses de antigüedad y contratados con carácter indefinido, similar a la establecida para el despido individual, oscilando entre 2,5 y 6 meses de salario (en atención, entre otros factores, al tamaño de

la empresa y a la antigüedad del trabajador, pudiéndose incrementar, en algunos casos, hasta 10-14 mensualidades³¹).

La extinción de los contratos de trabajo en Italia

Los despidos colectivos

- **Aspectos generales:** el despido colectivo por motivos económicos se considera como último recurso; antes de proceder deben haberse agotado los fondos de la CIG (subsídios ordinario y extraordinario) a los que tiene derecho una empresa en dificultades económicas.
- **Procedimiento:** el empresario debe informar al sindicato provincial, que puede requerir una consulta en el plazo de 7 días. El comité tiene derecho de consulta sobre los criterios de selección de los trabajadores afectados. La autoridad laboral provincial puede intentar conciliar a las partes y formular propuestas de acuerdo, pero no se requiere su autorización para proceder con los despidos. La autorización administrativa se requiere únicamente para poder percibir subsidios económicos (fondos de la CIG). Agotados los subsidios, se puede despedir.
- **Compensación:** no se establecen en la legislación compensaciones específicas en caso de despido colectivo. Si la empresa ha sido beneficiaria de los subsidios de la CIG durante la regulación de empleo previa a los despidos, los trabajadores recibirán determinadas ayudas económicas y la posibilidad de formación y recolocación.

4.- Los sindicatos

4.1. Antecedentes

El origen del movimiento sindical italiano no se encuentra en las organizaciones gremiales (profesionales) como ocurre en otros países europeos, sino en las asociaciones obreras industriales que surgían en torno a las primeras factorías. La razón de la ausencia de una organización obrera agrupada en torno a la profesión de los trabajadores se debe principalmente a dos razones: en primer lugar, el movimiento sindical, al igual que el proceso de industrialización, se originó en Italia a principios del siglo XX, mucho después que en el Reino Unido, Alemania y Francia; y, en segundo lugar, hay que destacar el papel fundamental que jugó la ideología socialista desde los inicios del asociacionismo obrero, que, apoyándose en el sindicalismo de clase, dificultó el desarrollo de una organización sindical en base a la profesión de los trabajadores.

La filosofía de la Segunda Internacional se apoyaba en que la organización a nivel industrial era la forma más apropiada para conseguir mayor unidad de la clase obrera y «hacer frente a la clase propietaria de los medios de producción». La organización sindical nació en torno a las grandes factorías manufactureras y se canalizó también a través de las asociaciones locales de trabajadores del sector agrario (Camere del Lavoro), contribuyendo estas últimas al diseño de una particular estructura sindical.

Determinados factores, entre los que se encuentran: el desarrollo económico-industrial tardío, el fuerte peso de la agricultura en la economía, y la escasa tradición democrática³², justifican la existencia de los siguientes aspectos, que a su vez describen a grandes rasgos las características del movimiento obrero italiano en sus orígenes:

- 1) Una estructura centralizada de organización sindical
- 2) Una tradición revolucionaria y socialista
- 3) Una acusada tendencia hacia la conflictividad social

Otro factor importante que configuró el asociacionismo obrero italiano fue el catolicismo. En Italia existe una larga tradición de acuerdos entre las clases dirigentes y la Iglesia. Sin embargo, ya a principios del siglo XX, la Iglesia –de la mano de la encíclica *Rerum Novarum*– fomenta la formación de organizaciones católicas de trabajadores que defiendan sus derechos, y pone de manifiesto los abusos del capitalismo de la época.

En el período entreguerras se interrumpe la democracia y se suspenden las libertades políticas y sindicales. Se suprime el ejercicio del derecho de huelga y se encomienda la resolución de los litigios laborales a «tribunales de trabajo especiales». El período de gobierno de signo fascista (1922-1944) termina con el establecido movimiento sindical, que se ve claramente afectado por las características del sistema político. Durante este período descende el nivel de afiliación sindical y la vida interna de las organizaciones se empobrece, quedando marcada por una acentuada centralización y por el predominio de unas estructuras territoriales.

La relación entre los sindicatos y los partidos políticos en Italia ha sido siempre compleja y ha estado marcada por continuos cambios y rupturas. En 1944, la alianza política de los representantes de los principales partidos de ideología antifascista (partidos comunista y socialista, y católico) impulsó la creación de la confederación sindical CGIL (se analiza en el apartado siguiente), que mantuvo su unidad de acción hasta 1948. En ese año se produjo una ruptura a nivel político, que afectó, en los mismos términos, a la composición de la confederación sindical CGIL. El grupo católico se separó y fundó la actual confederación sindical CISL. En 1950, los republicanos y los socialdemócratas formaron la UIL, donde adquirieron gran poder los socialistas.

Durante la década de los años cincuenta las alianzas entre los partidos y los sindicatos de la misma ideología política fueron más directas, dando lugar a una clara dependencia de los sindicatos en los partidos políticos, con la consiguiente pérdida de autonomía sindical. Esta dependencia se debía, entre otros, a los siguientes aspectos:

- 1.- La reconstrucción de los sindicatos y el establecimiento de las principales confederaciones sindicales tuvo lugar por iniciativa de los partidos políticos durante la firma del Pacto de Roma (1944).
- 2.- La importancia que juega la ideología política desde el principio. (Los distintos sindicatos, además de diferenciarse entre sí por los objetivos y los instrumentos de acción sindical, reivindicaban tradiciones ideológicas diversas, de las que eran depositarios los partidos.)
- 3.- La debilidad organizativa del propio sindicato. (Los sindicatos necesitaban los recursos económicos y humanos que les podían proporcionar los partidos políticos.)

Sin embargo, durante la década de los sesenta –a raíz del fin de la guerra fría y de la introducción de políticas de apertura de la izquierda–, la dependencia de los sindicatos en los partidos políticos se fue atenuando, iniciándose un proceso de reforma con el objeto de lograr mayor autonomía en la toma de decisiones. En este período, los sindicatos comenzaron a estar en condiciones de ofrecer beneficios a los trabajadores y de reclutar activistas, reforzándose la acción sindical en la empresa. A la par, surgió una mayor cooperación entre los sindicatos de diferente ideología –frente a la posterior dependencia de cada sindicato en el partido político afín– y éstos a su vez fueron configurándose como entidades políticas y de representación de los trabajadores.

La tensión social que surgió a raíz de la crisis económica mundial y crisis del «estado de bienestar» a finales de la década de los sesenta e inicio de los setenta, culminó en una gran movilización obrera, que se conoce como el «Otoño caliente» de 1969. Este hecho representa una ruptura en la historia de las relaciones laborales italianas, así como en la relación de los sindicatos con la esfera política.

Los acontecimientos de 1969, fruto del propio proceso evolutivo descrito en los párrafos anteriores, tuvieron las siguientes implicaciones:

En primer lugar, se observa a partir de este período un incremento de la actuación sindical a nivel de empresa y, paralelamente, un avance en la práctica de la negociación colectiva sectorial y a nivel de empresa. Todo ello originó un incremento de poder en las organizaciones sindicales verticales (en contra de la tradicional centralización y horizontalidad de la estructura sindical), especialmente a raíz de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1970. En el Estatuto se reconoce, por vez primera en la legislación, las representaciones sindicales de empresa (RSE) (véase apartado sobre la representación del trabajador).

En segundo lugar, los acontecimientos del «Otoño caliente» de 1969 contribuyeron al establecimiento –e «institucionalización»– de una mayor cooperación entre las confederaciones sindicales.

En tercer lugar, a partir de la década de los setenta y como consecuencia de la movilización obrera, los sindicatos –con más recursos organizativos y mayor arraigo en los centros de trabajo– empiezan a entrar en competencia con los partidos políticos en relación con aquellas funciones que los partidos no desarrollaban adecuadamente³³. La autonomía frente a los partidos políticos recibe una sanción formal con la decisión –por parte de las organizaciones sindicales– de establecer una incompatibilidad entre cargos sindicales y cargos políticos.

En julio de 1972, las principales confederaciones sindicales (CGIL, CISL y UIL) se unieron en la Federazione Unilaria. Esta perseguía la formación de una plataforma reivindicativa común (aunque se mantuviera la independencia e identidad de cada confederación sindical) frente a los empresarios y el gobierno.

Esta unidad sindical contribuyó a que, durante el llamado período corporativo (1977-1979), los actores sociales apostaran por la concertación social como medida frente a la inestabilidad política y económica por la que atravesaba el país. Durante este período se firmaron numerosos acuerdos a nivel nacional, que recogían materias que quedarían concretadas posteriormente a nivel de empresa. Sin embargo, esta política de concertación no fue totalmente efectiva por dos razones: 1) por una parte, los líderes sindicales encontraban enormes dificultades para obtener el apoyo de las bases, y 2) por otra, el gobierno y los

empresarios no adoptaban políticas económicas deseadas por los sindicatos, en un clima de descontento social.

De igual manera, pronto iban a surgir discrepancias entre las confederaciones, acentuándose sus diferencias políticas e ideológicas, especialmente cuando los acuerdos alcanzados con el gobierno se transforman en proyectos de ley y el papel de los partidos políticos vuelve a ser crucial.

El principio de la década de los años ochenta está marcado por los acontecimientos en la empresa FIAT. Los líderes de la confederación sindical CGIL, conscientes de la dificultad de paralizar el proceso de reestructuración de la empresa, y la consiguiente pérdida de empleo, querían una solución negociada. Sin embargo, los militantes locales apoyaron una fuerte ofensiva, un paro de 35 días, que terminó con una clara derrota sindical. Ya se observaba durante este período una desconexión importante entre la cumbre sindical, demasiado burocratizada, y la base trabajadora. A partir de este momento comienza a erosionarse la relación entre los líderes sindicales y los consejos de fábrica, y la democracia que caracterizaba las relaciones entre éstos se pierde, negociándose en ocasiones a espaldas de los trabajadores afiliados.

En 1984 se disuelve la Federazione Unitaria, a raíz de los desacuerdos entre las confederaciones sobre el Decreto de 14 de febrero de 1984 referente a la reforma de la «scala mobile»³⁴ (sistema de determinación de las revisiones salariales). Mientras la CISL y UIL apoyaban el Decreto, la confederación sindical de ideología comunista, CGIL, lo rechazó y retiró su apoyo a la Federazione.

Esta había logrado configurarse como una auténtica fuerza política y como instancia básica de conquista de importantes reivindicaciones sociales, y su desaparición, que tuvo grandes repercusiones en su momento, dejó un lastre que queda patente en la situación actual del sindicalismo italiano.

4.2. Las confederaciones sindicales

El movimiento sindical italiano se configura en la actualidad en torno a tres grandes confederaciones sindicales organizadas por ideología política.

Las principales confederaciones sindicales son las siguientes:

1) CGIL (Confederazione Generale Italiana del Lavoro): esta confederación apoya su actuación principalmente en la ideología del partido comunista (ahora PDS, Partido de la Izquierda Democrática), aunque comprende también una pequeña minoría de orientación socialista (tradicionalmente, el Secretario general suplente es miembro del partido socialista). La CGIL cuenta en la actualidad con 5 millones de afiliados (datos de 1990)³⁵, y su influencia es mayor en el sector de la ingeniería y en el de la industria pesada. En general, se ha considerado a sí misma como principal portavoz de la clase obrera y se ha presentado como una confederación sindical coherente con sus opciones políticas e ideológicas.

En 1991, esta Confederación anunció el abandono de la tradicional lucha de clases y expresó su apoyo a la negociación colectiva, considerando la huelga como instrumento subsidiario de la misma. Sus principales líderes adoptaron la democracia industrial como objetivo principal en su labor de defensa de los derechos de los trabajadores.

2) CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori): esta confederación se identifica con la ideología del partido de la Democracia Cristiana³⁶. Se configura como una organización eficiente y abierta a todos los trabajadores, con independencia de su orientación política, excepto a los comunistas. La CISL, que cuenta (en 1990) con 3,5 millones de trabajadores, se identifica con el principio de la solidaridad social; sus afiliados son partidarios de la negociación colectiva y persiguen un sindicalismo que funcione como elemento de modernización y racionalización.

3) UIL (Unione Italiana del Lavoro): los planteamientos de la UIL se asemejan a los de los partidos socialista y pequeños partidos de centro, y se configura como una organización demócrata, laica y reformista (apoyándose en los principios del sindicalismo escandinavo). Cuenta con 1,5 millones de afiliados (1990), que proceden principalmente de las capas altas de la industria: FIAT, y, sobre todo, el sector servicios. Esta confederación se separó de la CGIL en 1950.

Existen, a su vez, otras organizaciones sindicales importantes, destacando las siguientes:

- FNDAI: sindicato que negocia en representación del personal directivo del sector industrial (público y privado) y que comprende unas 50.000 personas (aproximadamente el 55,5% del total del personal ejecutivo).
- FNDAC: representa a 18.426 ejecutivos del área comercial.
- CISNAL: fundada en 1950 por los herederos del movimiento fascista. En la actualidad no tiene demasiada fuerza en el área de las relaciones laborales.
- Sindicatos autónomos en el sector público: CISAL (ferrocarril), CONFASAL (educación) y CISAS (en el sector servicios).

Aunque la regla general consiste en la organización vertical por ideología política, y en la horizontal por sector industrial, excepcionalmente, en algunos sectores, se han formado federaciones entre sindicatos de distinta ideología política: por ejemplo, en ingeniería, Fiom –afiliado a CGIL–, Uilm –afiliado a UIL– y Fim –afiliado a CISL–, formaron en 1972 la *Federazione Lavoratori Metalmeccanici*. También nos encontramos con este tipo de organizaciones en otros sectores económicos (Fulta, en el sector textil; Fulc, en el sector químico; Fib, en el sector financiero), que permanecen en activo a pesar de la ruptura de la Federazione Unitaria en 1984.

4.3. El sindicalismo italiano en la actualidad

El sindicalismo italiano se encuentra, al igual que las organizaciones sindicales españolas, atravesando un período de crisis que gira en torno a diversos factores, destacando en mayor grado en el caso italiano la representatividad de las grandes confederaciones (aquellas que ostentan la condición de «más representativas»³⁷). En Italia, estas confederaciones tienen que hacer frente a sindicatos autónomos (*cobas*) que quieren ocupar su puesto. Estas nuevas organizaciones «no oficiales» de trabajadores están extendidas principalmente en la Administración pública, sanidad, educación y transportes. Hay que señalar la habilidad de las *cobas* para organizarse en estos sectores, y para liderar huelgas y otras modalidades de protestas colectivas. En cuanto al número de afiliados, Romagnoli³⁸ ha señalado que a mediados de la década de los ochenta, el 15-20% de los trabajadores del sector público pertenecen a las *cobas*.

Junto a estos sindicatos autónomos se encuentran también las organizaciones de trabajadores de «cuello blanco» –llamados «quadri»–, reconocidas legalmente en abril de 1985. La presencia de estas organizaciones profesionales (cuyos afiliados son principalmente técnicos, personal directivo y miembros de profesiones liberales) afecta al principio de unidad de la clase trabajadora, ya que los «quadri» se han constituido como fuertes grupos de presión para la defensa de sus intereses, y sus reivindicaciones influyen enormemente en la negociación de las condiciones de trabajo de otros colectivos.

Por otra parte, el regionalismo que caracteriza la estructura política, social y económica de Italia ha acentuado también la división entre las confederaciones sindicales, siendo el principal ejemplo la Lega Lombarda, que ha establecido su propio sindicato autónomo, SAL, en el norte del país.

Sin embargo, y a pesar de la aparente situación de crisis de los sindicatos mayoritarios italianos, se observa un ligero aumento en el nivel de afiliación sindical (número total de personas afiliadas). A principios de la década de los años ochenta, el número de afiliados estaba en torno a los 9 millones; en 1990 se registró³⁹ un total de 10 millones y medio de afiliados entre las tres confederaciones más importantes (CGIL, CISL y UIL). Este aumento llama la atención si tenemos en cuenta el descenso global en la afiliación sindical en el mundo occidental.

En el caso italiano, el aumento en el nivel de afiliación sindical (considerando únicamente la afiliación a confederaciones «más representativas») responde, entre otros, a los siguientes factores:

- 1) En Italia, los sindicatos mayoritarios incorporan a las listas de afiliados muchos trabajadores que no forman parte de la población activa: los jubilados y los desempleados.
- 2) En comparación con otros países, en Italia existe una importante tradición de afiliación sindical en el sector de la agricultura (desde propietarios de establecimientos agrícolas hasta jornaleros), que responde a una tradición «revolucionaria» que se aprecia en este sector, especialmente en la parte sur del país.
- 3) Hay que destacar, además, el sistema de regulación de empleo italiano (mediante subsidios de la CIG, que se analiza en el apartado correspondiente), en el que, ante crisis económica y/o empresarial, se mantienen a los trabajadores en su puesto de trabajo, cuando en otros países, ante las mismas circunstancias, se hubieran extinguido o al menos suspendido sus contratos de trabajo.
- 4) Otro factor que afecta al nivel de afiliación consiste en el descuento automático de las cuotas sindicales que se recoge en la legislación.

El porcentaje de afiliación actual (datos de 1990) es aproximadamente⁴⁰ de un 39,3%. En cuanto a la evolución en el número de afiliados, se observa que durante la década de los ochenta, CGIL y CISL perdieron casi un quinto de sus miembros «en activo»⁴¹, mientras que la tasa de afiliación de la UIL permaneció estable. A la vista de estos datos, y teniendo en cuenta el ligero incremento en los números totales de afiliación que hemos comentado en los párrafos anteriores, cabe afirmar que el incremento en la afiliación se ha producido de manera notable entre jubilados, desempleados y trabajadores autónomos.

Los problemas a los que se enfrenta el movimiento obrero italiano en la actualidad hacen referencia a los siguientes aspectos:

- 1) En primer lugar, a la necesidad de mejorar la representatividad de las grandes confederaciones y hacer frente a la competencia que les plantean la aparición del asociacionismo profesional y de los sindicatos autónomos.
- 2) En segundo lugar, la necesidad de las distintas confederaciones sindicales de mantener estrategias homogéneas en sus relaciones con la esfera política y en las negociaciones con el gobierno.
- 3) En tercer lugar, por el conflicto generacional entre, por un lado, la población activa y, por otro, los pensionistas. Sus diferentes aspiraciones y reivindicaciones dificultan en ocasiones los procesos internos de decisión sindical.
- 4) Por último, se incrementa la conflictividad en los servicios públicos ante el propósito sindical de rechazar soluciones de tipo legislativo⁴².

Principales confed. sindicales	Ideología	Número de afiliados	Sindicatos más importantes y composición
CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo)	Comunista	5 millones	Diversos sectores y clases de trabajadores
CISL (Confederación Italiana de Sindicatos)	Democracia Cristiana	3,5 millones	Diversos sectores y clases de trabajadores
UIL (Unión Italiana del Trabajo)	Socialista	1,5 millones	Diversos sectores y clases de trabajadores

5.- Los empresarios

5.1. Aspectos generales

El tejido empresarial italiano se caracteriza por la coexistencia de multitud de pequeñas empresas, por una parte, y de grandes empresas, por otra, siendo la presencia de empresas medianas relativamente poco importante. Nos encontramos ante grandes concentraciones de capital –privado y público–, y ante compañías multinacionales (como

Montedison, Olivetti, Pirelli y FIAT), que han jugado un papel importante en el desarrollo de la estrategia empresarial en Italia, aunque en la actualidad se encuentran en proceso de reestructuración y de disminución de plantillas.

Las pequeñas empresas (con menos de 10 trabajadores), que en 1990 constituían el 40% de las empresas italianas, son en su mayoría artesanales, y muchas de ellas poseen tecnología avanzada. Estas últimas constituyen la llamada «tercera Italia» (término acuñado por los autores Piore y Sabel⁴³), que comprende el conjunto de distritos industriales (principalmente en las regiones de Veneto, Toscana y Emilia Romagna) formado por pequeñas empresas interconectadas, flexibles e innovadoras. Estas empresas forman parte de consorcios para la exportación que, además, les permiten reunir recursos e impulsar políticas conjuntas de investigación y desarrollo. Estas agrupaciones de compañías especializadas aparecieron en la década de los sesenta y algunas de ellas se han desarrollado hasta convertirse en empresas punta, como la empresa de confección Benetton.

Otro rasgo que caracteriza la estructura empresarial italiana es la presencia de numerosas empresas con gran participación de capital público. Estas empresas han jugado un papel muy importante en la evolución de las relaciones laborales en Italia, al haber sido consideradas, en numerosas ocasiones, como actores principales en el escenario político, económico y social.

La disparidad en la organización económica italiana da lugar, en términos generales, a dos sistemas distintos de organización y dirección de empresas: por una parte, el sistema típico de las grandes compañías del norte de Italia –privadas y públicas–, donde predominan las políticas formales de dirección (en algunos casos, burocráticas; en otros, innovadoras), y cuyas prácticas y funcionamiento se apoya en la negociación colectiva y en la regulación legislativa; y, por otra, el sistema que se aprecia en la pequeña empresa de las regiones del sur –generalmente con bajo nivel de afiliación sindical–, donde prevalecen prácticas de empleo informales, personalizadas y, en algunas ocasiones, irregulares, y que se escapan del control fiscal.

5.2. Las organizaciones empresariales

Confindustria (Confederazione Generale dell' Industria Italiana), fundada en 1910, es la organización empresarial más importante en el sector privado, con 111.500 empresas afiliadas (datos de 1987). En 1925 se convirtió en la Confederazione Fascista dell'Industria. Sin embargo, al finalizar la segunda guerra mundial, la confederación abandonó sus postulados de carácter político, convirtiéndose en una organización «neutral».

Las funciones principales son las siguientes: coordinar las actividades de las organizaciones a nivel local y regional, diseñar estrategias, proponer medidas económicas y sociales, y representar al sector industrial privado en las negociaciones a nivel nacional con los sindicatos y el gobierno. Esta confederación cuenta con 100 federaciones nacionales organizadas por sector industrial, destacando entre éstas: Federmeccanica, Federchimica y Federtessile. Federmeccanica es la federación empresarial más grande dentro de Confindustria, y representa a 10.000 empresas del sector de la industria metal-mecánica. Existen también subdivisiones o delegaciones a nivel regional y provincial, como Assolombarda (organización de empresarios de Milán y provincia).

En 1969 se encargó a la Comisión Pirelli la revisión del Estatuto de constitución de Confindustria. La Comisión elaboró un documento que contenía una serie de propuestas sobre la estrategia de actuación y la estructura de esta organización empresarial, llegando a las siguientes

conclusiones: en primer lugar, que se necesitan nuevas reglas y procedimientos de diálogo con los sindicatos, y nuevas formas de relación con el gobierno; en segundo lugar, que deben constituirse federaciones regionales, a las que se adhieran las asociaciones territoriales, y que era necesario las reagrupaciones de sector, junto con las asociaciones de categoría.

En la práctica, el papel y la influencia de Confindustria se considera limitado, principalmente a causa de la diversidad existente en las estructuras empresariales, que produce tensiones entre empresas de diferente tamaño y características. En este sentido, la polarización en la estructura empresarial que hemos comentado –grandes grupos industriales/pequeñas empresas– influye en la organización de la representación empresarial, que está más fragmentada que en otros países europeos⁴⁴.

Por otra parte, la presencia en Italia de «jefes de la industria» (unos pocos grandes empresarios y/o familias propietarias) comienza a ejercer un control real y de hecho entre los empresarios, dejando en un segundo plano a Confindustria. También influye en este proceso la presencia de multinacionales que pretenden mantenerse alejadas de las directrices de las organizaciones empresariales nacionales, para poder implantar el modelo de relaciones laborales de sus compañías matriz.

A raíz de la erosión del papel tradicional de Confindustria, se podría afirmar que son Federchimica y Federmeccanica, en lugar de Confindustria, las que juegan un papel decisivo en la negociación nacional. A su vez, y a medida que aumenta la incidencia de la negociación a nivel de empresa, van adquiriendo relevancia también las organizaciones empresariales a nivel local.

Otra organización empresarial importante es Confapi (Confederazione della Piccola e Media Industria), que representa a unas 30.000 pequeñas y medianas empresas del sector privado (datos de 1987)⁴⁵. Se creó en 1947 como organización provincial –de ahí que su presencia sea muy importante en Emilia Romagna y Toscana– para la protección de las Pymes.

También existen determinadas asociaciones en el sector comercial: Confcommercio (cerca al partido de la Democracia Cristiana) y Confesercenti (socialcomunista); en el sector agrario, Confagricoltura; y en el sector financiero, Assicredito.

Por último, a principios de la década de los ochenta surge una nueva organización empresarial, denominada Federazione del Terziario Avanzato, que agrupa a las empresas del sector servicios. Aunque sin duda jugará un papel importante en la década de los noventa, hasta la fecha no ha conseguido atraer a las empresas que en la actualidad están afiliadas a Confcommercio.

Las empresas con capital público se adhieren a diversas organizaciones, dependiendo del grupo industrial del que forman parte más que en atención al sector productivo al que pertenezcan. Así, las empresas que forman parte de las empresas públicas IRI y EFIM, están afiliadas a Intersind (fundada en 1958), mientras que las del ENI se integran en la Asap (principalmente empresas del sector petroquímico). Las empresas que gestionan servicios públicos por cuenta de las entidades locales están agrupadas en la Cispel.

Principales confederaciones empresariales	Cobertura	Organizaciones más importantes
Confindustria Confapi (pequeñas y medianas empresas) *Sector público: Intersind Asap Cispel	111.500 empresas afiliadas 30.000 empresas afiliadas	Federmeccanica Federchimica Federtessile

5.3. El Estado como empleador (el sector público)

El Estado se constituye, al igual que en la mayor parte de los países europeos, como el empleador más importante. Datos de la OCDE establecen que las empresas públicas o semipúblicas italianas ocupaban, en 1987, a un 25% del empleo total (excluyendo el sector primario y el sector financiero). Dentro del sector público se encontraban, hasta el inicio del proceso de privatizaciones⁴⁶ en 1992, el IRI (grupos bancarios e industriales), ENI (petróleo y químicas), ENEL (electricidad) e INA (seguros); grandes compañías que controlan un gran número de pequeñas y medianas empresas

La presencia sindical en el sector público ha sido muy importante, incluso antes de que empezaran las negociaciones en este sector. Los representantes de los trabajadores participaban en órganos bilaterales de tipo consultivo, desarrollaban acciones de control en la fase de incorporación del personal, e incluso influían «informalmente» en la determinación de las condiciones de trabajo.

El proceso de reconocimiento formal de la negociación colectiva en el sector público culmina en 1983 con la promulgación de la Ley marco de empleo público. A partir de este momento se articula un acuerdo nacional en cada una de las ocho áreas principales del sector público: universidad, escuela, investigación, correos y telecomunicaciones, entidades paraestatales, autonomías locales, sanidad y Estado. Mediante la negociación colectiva se regulan aquellos aspectos no sometidos a reserva legislativa, por ejemplo: la organización del trabajo, la definición de las plantillas, el establecimiento de servicios sociales y otros derechos de los trabajadores. Se admite cierta descentralización en la negociación, siempre que no implique mayores costes, y en aquellos supuestos en que pueda suponer un incremento en la eficacia administrativa (por ejemplo, en materia referente a la productividad y a las cargas de trabajo).

La actividad negociadora reforzó la presencia sindical, también impulsada por la Ley marco de empleo público de 1983, que recoge la figura del sindicato «más representativo». Sin embargo, la práctica de la negociación colectiva también contribuyó al crecimiento de un sindicalismo profesional y autónomo con capacidad importante para influir en determinados grupos de trabajadores. Datos de 1987⁴⁷ establecen que la afiliación a sindicatos autónomos y profesionales se sitúa en torno al 15-20% del total de empleados en el sector público. La intensa competitividad intersindical (confederaciones mayoritarias frente a sindicatos autónomos y profesionales) hace en ocasiones difícil la coordinación de peticiones y reduce las oportunidades de admisión de las reivindicaciones de los trabajadores.

En septiembre de 1993 se establece, mediante disposición administrativa, que los funcionarios que quieran jubilarse antes de los 60 años tendrán una creciente reducción de la pensión, que irá del 2% hasta un máximo del 47% si no han cotizado al menos durante 35 años. Además, se reorganizará el personal recurriendo a la movilidad y a la *puesta en disposición*, figura que equivale a los expedientes de regulación de empleo en el sector privado.

6.- La negociación colectiva

La negociación colectiva ocupa un lugar muy importante en la vida laboral italiana, ya que mediante convenios y acuerdos colectivos se han consolidado aspectos diversos de las relaciones laborales como, por ejemplo, la regulación de los órganos de representación en el seno de la empresa.

A diferencia de lo que ocurre en otros países, la práctica de la negociación colectiva no está regulada legalmente, salvo en el caso de la negociación en el sector público, mediante la Ley marco de empleo público, de 29 de marzo de 1983. Esta Ley establece, en su artículo tercero, los aspectos susceptibles de negociación⁴⁸, y regula también los requisitos que deben reunir los agentes negociadores (la condición para admitir a un sindicato a la mesa de negociación consiste en la adopción, por parte de éste, de códigos de autorregulación o conducta en caso de huelga).

En ausencia de fuentes específicas, la negociación colectiva se inserta en el marco legal por medio de modelos interpretativos elaborados por la doctrina y la jurisprudencia. Su régimen se deduce de los Principios generales de contratación recogidos en el Título IV del código civil. Los convenios pueden ser, por tanto, negociados con gran margen de libertad en cuanto a su forma, contenido y sujetos legitimados. No hay instrumentos legales que impongan a las partes la obligación de llegar a cabo negociaciones, firmar convenios o reconocer el papel de agente negociador a una organización determinada. La decisión de negociar, y con quien negociar, es fruto de una valoración libre de las partes, condicionada por las relaciones entre éstas.

Los convenios colectivos se configuran como actos normativos («lo estipulado entre las partes adquiere el rango de Ley»⁴⁹), que desempeñan una función de regulación, cuya eficacia recae sobre las empresas que hayan estado representadas en la negociación. En la práctica, los convenios se aplican a todos los trabajadores de una misma empresa, con independencia de su afiliación a las asociaciones sindicales que negocian⁵⁰. Existen dos mecanismos para asegurar la aplicabilidad «erga omnes» de los convenios: en primer lugar, si un empresario no firmante quisiera acogerse a alguna de las condiciones estipuladas en un convenio colectivo, deberá asimismo aceptar todos los aspectos recogidos en el mismo; en segundo lugar, la contribución empresarial a la seguridad social (INPS) obliga al empresario a indicar el convenio –o convenios– que regulan las condiciones de trabajo de sus empleados.

La jurisprudencia considera que en la determinación de las condiciones de trabajo deben respetarse al menos los mínimos salariales establecidos en convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional. La Constitución italiana establece, en su sección 46, que: «los trabajadores tienen derecho a recibir un salario suficiente para garantizar a él y a su familia una existencia libre y digna». Los tribunales interpretan este precepto constitucional equiparando «el salario suficiente» con los niveles salariales mínimos que se establecen en los convenios colectivos sectoriales. Esta interpretación implica que los empresarios están obligados a observar el salario mínimo estipulado, aun cuando no hayan sido parte en el convenio que lo establece.

En el análisis de las fases de evolución de la negociación colectiva en Italia nos encontramos con tres períodos claramente diferenciados, donde predominaba un tipo de negociación determinada⁵¹.

Estas fases son las siguientes:

1.- Negociación centralizada: esta primera fase abarca desde el final del régimen corporativo –1944– hasta aproximadamente el año 1962. La negociación colectiva se caracterizaba básicamente por la presencia de acuerdos interconfederales, de carácter general, para cada sector de la economía. Junto a la negociación sectorial, la negociación por categoría profesional –también a nivel nacional– fue adquiriendo importancia poco a poco. En definitiva, esta fase se distingue por el carácter centralizado de la negociación: nivel salarial y condiciones de trabajo a nivel nacional (para cada sector y categoría).

2.- Negociación articulada: el desarrollo económico, la renovación tecnológica y las nuevas tendencias empresariales inician un período que se caracteriza por el abandono de la negociación centralizada. Un acuerdo del año 1962, entre las asociaciones de trabajadores y empresarios metalmecánicos, fija los principios de un nuevo sistema de negociación, que se basaba en una serie de remisiones de niveles superiores a inferiores. El convenio nacional de categoría se remitía al convenio de sector, y éste se remitía al convenio de empresa. Este sistema de negociación llevaba consigo un compromiso por parte de las organizaciones empresariales de no promover acciones o reivindicaciones dirigidas a modificar lo que hubiera sido objeto de acuerdo en niveles superiores.

3.- Negociación no vinculada: el sistema de negociación articulada fracasa en 1969, al abarcar la negociación a nivel de empresa materias ajenas a su competencia, abriendo la posibilidad de renegociar a este nivel las condiciones ya estipuladas en niveles superiores (abriendo paso a un cambio en el sistema de negociación colectiva)⁵². A partir de la década de los setenta adquiere importancia la negociación a nivel de empresa⁵³, donde queda determinado no sólo el salario, sino también la organización del trabajo y los derechos sindicales de los trabajadores (ejercicio del derecho de representación sindical).

Con el término negociación no vinculada se hace referencia a la negociación en varios niveles y sin ninguna coordinación entre sí. Se permite negociar una materia en cualquier nivel, aunque haya sido negociada en otro anteriormente. Las partes ya no observan la tregua sindical, y la negociación puede reiniciarse en cualquier momento durante la vigencia de los convenios⁵⁴.

Los acuerdos colectivos tienen ahora lugar en tres niveles distintos de negociación:

- La negociación a nivel nacional
- La negociación a nivel sectorial
- La negociación a nivel de empresa

Como hemos comentado en los apartados anteriores, no existen disposiciones legislativas que determinen qué contenido será negociado en cada nivel, excepto lo estipulado en esta materia en un reciente acuerdo firmado por los representantes de las principales organizaciones sindicales y empresariales, y por el Estado, de 2 de julio de 1993. En este pacto se establece que los convenios de empresa no se ocuparán de los salarios, y lo harán sólo de las primas y los complementos de productividad (además, se establece que los convenios colectivos nacionales tendrán una duración de 4 años, excepto en materia de retribución, que se renegociará cada 2 años).

En general, podemos hablar de la existencia de un sistema bipolar de negociación colectiva en el que adquieren importancia simultáneamente dos niveles de negociación: la negociación a nivel sectorial y la negociación a nivel de empresa. A pesar del auge de la negociación a nivel de la empresa, que responde al incremento en el número de materias que afectan a una empresa determinada (como la tecnología avanzada, la flexibilidad y la formación), sigue predominando la determinación de las condiciones de trabajo mediante acuerdos sectoriales.

Sin embargo, aunque se reafirma la importancia de la negociación sectorial, existen presiones –por parte del gobierno– para impulsar la negociación tripartita a nivel macro (concertación social), mientras que, por otro lado, Confindustria y los empresarios aspiran a una mayor descentralización de la negociación hacia niveles inferiores, hacia la negociación a nivel de empresa. El debate se centra también en torno a una mayor formalización⁵⁵ de la negociación colectiva, que defina los procedimientos, los niveles y las materias que deben quedar determinados mediante acuerdo colectivo.

6.1. La negociación a nivel nacional

Los acuerdos bipartitos a nivel nacional –donde son parte Confindustria y las principales confederaciones sindicales– suelen negociarse en períodos de dificultad económica, cuando es necesario controlar salarios y/o reestructurar el mercado de trabajo. Podemos destacar, por ejemplo, el acuerdo de 25 de enero de 1975, por el que se modifica el sistema de la «scala mobile» (se armoniza la base salarial «contingenza» para trabajadores de cuello blanco y cuello azul, según el coste de vida), y el acuerdo de 26 de enero de 1977 sobre costes laborales y productividad.

En cuanto a los acuerdos tripartitos –entre Confindustria, las confederaciones sindicales y el gobierno–, el más significativo fue el acuerdo tripartito de 22 de enero de 1983 sobre costes laborales, el llamado acuerdo «Scotti». Este consistió en: 1) la imposición⁵⁶ de limitaciones al sistema de determinación salarial de la «scala mobile», y 2) la congelación de la negociación colectiva a nivel de empresa, estableciendo la prohibición de renegociar a nivel de empresa lo estipulado en convenios de ámbito superior.

A partir de la década de los noventa nos encontramos ante numerosas negociaciones informales entre los actores sociales, reflejando que el proceso de intercambio en la esfera política («scambio politico»)⁵⁷ continúa vigente. Estas negociaciones comprenden, entre otros aspectos, los siguientes: la competitividad internacional, las cargas sociales de los empresarios, la regulación fiscal y la negociación colectiva en el sector público.

En materia de determinación de los salarios, hay que señalar que, después de varios años de negociaciones y de sucesivos intentos por parte principalmente del colectivo empresarial y de Confindustria, finalmente los sindicatos aceptaron en 1991 la paulatina desaparición de la «scala mobile». A partir de este momento, y de la mano del acuerdo de

2 de julio de 1993 antes mencionado, la revisión de los salarios en Italia se realiza en función de un nuevo sistema que se apoya en el nivel de inflación prevista, acomodando los niveles salariales al nivel de ésta. Este acuerdo establece también que los convenios de ámbito nacional tendrán una duración de 4 años, excepto en materia salarial, que se renegociará cada 2 años en atención a la inflación programada (más información en el apartado 2.3, que analiza las políticas sociolaborales del gobierno italiano en las últimas décadas).

6.2. La negociación a nivel sectorial

La negociación a nivel sectorial («contratto di categoria») es muy importante en Italia –al igual que en España–, ya que es en este nivel donde se establecen los niveles salariales mínimos para cada sector industrial (no existe en Italia un salario mínimo nacional). Sin embargo, hay que señalar que hasta ahora el contenido salarial de estos acuerdos estaba limitado por el funcionamiento de la «scala mobile» y, por tanto, se negociaba sobre la estructura del salario, en lugar de sobre el incremento salarial.

Otros aspectos que se negocian en el ámbito nacional son los siguientes: la jornada laboral (flexibilidad), las categorías profesionales (se tiende hacia la simplificación de las mismas), los pluses y determinados complementos salariales de carácter general, y los derechos de los representantes sindicales, entre otros.

Existen cerca de 100 acuerdos sectoriales de ámbito nacional dentro de los 25 sectores que tiene la economía. Los cuatro acuerdos sectoriales más importantes son los de los siguientes sectores: metalúrgico (se considera, igual que en Alemania, como un acuerdo piloto que marca la pauta en las negociaciones de otros sectores económicos), textil, químico y construcción. Además, por regla general, en cada sector industrial existen 3 clases de acuerdos: uno para las empresas privadas, otro para las empresas con participación estatal y un tercero para las pequeñas empresas y para las de carácter artesanal.

La negociación a nivel provincial y regional es escasa, existiendo únicamente en el comercio, la construcción y la agricultura⁵⁸. Las diferencias en las condiciones de trabajo y salarios entre regiones resultan de la práctica de la negociación colectiva a nivel de empresa, y nunca de acuerdos específicos en niveles intermedios.

6.3. La negociación a nivel de empresa

En términos generales, en el año siguiente a la formalización de los convenios sectoriales se negocia a nivel de empresa para mejorar las condiciones mínimas establecidas en estos convenios de ámbito superior. Como se ha dicho anteriormente, la legislación no establece ninguna jerarquía entre convenios y acuerdos de diferente nivel; por tanto, en teoría, un acuerdo de empresa podría recoger condiciones menos beneficiosas que las estipuladas en convenios de ámbito superior, por supuesto siempre que éstas no contradigan lo dispuesto en la legislación.

Los convenios de empresa suelen recoger los siguientes aspectos: los pluses, bonos y otros complementos salariales; las horas extraordinarias; los llamados «superminimi», que consisten en cantidades fijas, aunque se observa un aumento en el componente variable del salario (de contemplarse en un 17% de acuerdos en 1984-1985, a un 42% en 1989)⁵⁹; la organización del trabajo y la jornada laboral; la determinación de las categorías profesionales; cuestiones sobre seguridad e higiene, y cuestiones referentes a información sobre planes de la empresa que afectan a la inversión y al empleo.

Existen grandes diferencias entre el mínimo establecido en los convenios de ámbito superior y el salario real que se recoge en los acuerdos de empresa. También existen grandes disparidades entre sectores industriales, tamaños y situación geográfica de la compañía. Por ejemplo, las grandes compañías del norte suelen pagar por encima del 30% de lo acordado en ámbito superior o regulado como salario mínimo del sector.

Los sindicatos, normalmente los delegados provinciales, suelen participar activamente en la negociación colectiva a nivel de empresa. No ocurre esto con las organizaciones empresariales, cuya involucración en el proceso negociador es mínima.

La negociación colectiva en Italia

– **Ambito de la negociación:** la negociación colectiva en Italia es no vinculada, es decir, que es posible la negociación en varios niveles y que, excepto en materia salarial, que debe negociarse a nivel sectorial, no existen disposiciones que determinen el contenido que deben recoger los convenios colectivos. Son importantes tres niveles de negociación:

- 1.º Negociación a nivel de empresa: en este nivel se suelen mejorar las condiciones recogidas en los convenios de ámbito sectorial y, además, se regulan otros aspectos como: complementos salariales, la organización del trabajo y la jornada laboral.
- 2.º Negociación sectorial: es el nivel básico de negociación y donde quedan establecidas las condiciones mínimas, que pueden ser mejoradas en los convenios de empresa (especialmente el salario mínimo, ya que en Italia no existe uno a nivel nacional).
- 3.º Negociación a nivel nacional: pueden tener carácter bi o tripartito, y su contenido se convierte, en la mayoría de los casos, en el marco de futuras disposiciones legislativas o administrativas.

¹ «El éxito de este complejo proceso dependerá más de la capacidad de las bolsas para gestionar tal masa de valores que de la capacidad de recepción del mercado. Al respecto, Italia presenta importantes condiciones favorables para el programa de privatizaciones: el ahorro de las familias italianas, que a finales de 1992 alcanzaba los 1,8 billones de dólares (más de doble de la deuda pública del Estado); la determinación del gobierno por frenar la expansión de la deuda pública; la rápida modernización del mercado financiero recientemente activada; la caída de los tipos de interés que reorienta los mercados financieros hacia inversiones de riesgo.» En Azzarà, Carmelo, «Italia frente al cambio económico», *Boletín Económico de Información Comercial Española*, Publicación de la Secretaría de Estado de Comercio, 6-12 de diciembre de 1993, nº 2.394, pág. 3.438.

² Datos de 1990, en «El empleo en Europa. 1992», Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales de la Comisión de Comunidades Europeas, pág. 39.

³ «El empleo en Europa. 1992», Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales de la Comisión de Comunidades Europeas, pág. 40.

⁴ Datos de 1990, en «El empleo en Europa. 1992», Dirección General de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales de la Comisión de Comunidades Europeas, pág. 142.

⁵ Otros partidos políticos que evolucionaron a partir de la segunda guerra mundial fueron los siguientes: el Partito Liberale Italiano (PLI), el Partito Repubblicano Italiano (PRI), y el Partito Socialista Democratico Italiano (PSDI).

- 6 En Ferner A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 531.
- 7 Únicamente un 25% de los escaños se reparten proporcionalmente entre los partidos con mayor número de votos.
- 8 A pesar de la política de liberalismo económico instaurada por el partido de la Democracia Cristiana, no se llevó a cabo una ruptura decisiva con el marco institucional de la época fascista. Sobrevivió, por ejemplo, el IRI, grupo industrial estatal y vehículo de excepción para la intervención del Estado en la economía y en las relaciones laborales. En Ferner A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 532.
- 9 Treu, T., «Italian Industrial Relations in the past ten years», *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 16, pág. 178.
- 10 Wedderburn, KW (Lord) y S. Sciarra, «Collective Bargaining as Agreement and as Law», en A. Pizzorusso (ed.), *Law in the Making*, Springer, Berlín, 1988.
- 11 Acuerdo sobre política de rentas y de empleo, sobre reordenación de los contratos y sobre las políticas de trabajo y de fomento del sistema productivo.
- 12 La relación entre la legislación y la negociación colectiva es compleja. En ocasiones, las leyes se remiten a la negociación, dejando sin efecto sus disposiciones o encomendando a la negociación la completa aplicación de la ley en sectores especiales. Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág. 166.
- 13 Por ejemplo, en materia de Derecho laboral colectivo, la Constitución recoge el derecho de sindicación y de huelga de los trabajadores, pero estos derechos constitucionales no han sido desarrollados, excepto, en el caso del derecho de huelga, mediante una ley de 1990 que regula el ejercicio de este derecho en el sector público.
- 14 Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág. 164.
- 15 «A raíz de las “exitosas” huelgas de 1969 se produce un giro importante: disminuye el tradicional autoritarismo de la dirección, comienza a desarrollarse un sistema eficaz de negociación colectiva y, por último, los sindicatos van perdiendo su condición de organizaciones débiles y excesivamente segmentadas por motivos ideológicos y políticos», Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 526.
- 16 El primer criterio utilizado como índice de mayor representatividad es la adhesión del sindicato a una confederación de ámbito nacional. El segundo criterio complementario hace referencia a los resultados de la actividad sindical: la firma de convenios colectivos por lo menos de ámbito provincial. Cella, G.P. y T. Treu, «Las relaciones laborales en Italia», pág. 87.
- 17 Los *cobas* son los sindicatos autónomos italianos cuya presencia es importante en la Administración pública, sanidad, educación y transportes (más información en el apartado 4.3, que analiza el sindicalismo italiano en la actualidad).
- 18 En el Estatuto se regula la constitución de las *representaciones sindicales de empresa* (RSE). Tanto las secciones sindicales como los consejos de fábrica pudieron entonces reclamar las prerrogativas y el estatus de las RSE.
- 19 Los miembros de las «Commissione» eran nominados por los sindicatos y tenían funciones bastante limitadas. En numerosas ocasiones la confederación sindical CGIL presionaba para que se otorgara reconocimiento legal a estos órganos. Sin embargo, se encontraba con la oposición de la CISL, que consideraba que el reconocimiento legal sólo beneficiaría a los afiliados a la CGIL.
- 20 El artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 300 de 20 de mayo de 1970) establece que: «*a iniciativa de los trabajadores podrán constituirse delegaciones sindicales en cada unidad de producción, bien por las asociaciones afiliadas a las confederaciones más representativas, o por las asociaciones sindicales no afiliadas a las precitadas confederaciones y que sean signatarias de convenios colectivos, nacionales o provinciales, aplicables a la respectiva unidad de producción*».
- 21 Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 572.
- 22 En esta Ley se recoge el concepto de sindicato «más representativo», concepto que determina la adquisición de derechos sindicales y beneficios institucionales, y también es indicativo de legitimidad negociadora.
- 23 La Federación Unitaria estableció un procedimiento específico para la declaración de la huelga. Según éste, la organización sectorial que desee la huelga deberá comunicarlo a la estructura territorial correspondiente, como portadora de una visión más amplia del interés colectivo.
- 24 Esta Ley de 1990 modifica lo establecido en el Estatuto en materia de despidos, que era de aplicación únicamente en empresas con más de 15 trabajadores.
- 25 Se trata de una indemnización –*en cualquier supuesto de extinción del contrato de trabajo*– para compensar los años de antigüedad en la empresa y la dedicación a la misma, cuyo origen se remonta a principios de siglo. A pesar de que a lo largo de las décadas ha desaparecido la necesidad de una compensación de esta naturaleza (por la aparición de subsidios de desempleo, pensiones, etc.), se ha mantenido por la fuerte oposición que provocaba su posible desaparición. El gobierno italiano modificó su regulación, mediante la Ley 297/1982, sustituyendo una compensación en atención a los años de antigüedad por una cantidad fija

- que procede del salario mensual de cada trabajador y a la que tendrá derecho cuando finalice su contrato (en algunos supuestos, también antes de que finalice éste).
- 26 Hay que tener en cuenta que la Directiva 92/56/CEE, de 24 de junio, modifica la Directiva 75/1 29/CEE, de 17 de febrero, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos.
- 27 Más información en Goerlich Peset, José María, «Informe técnico-jurídico sobre el despido colectivo en la Europa Comunitaria», *Actualidad Laboral*, nº 11, 15-21 de marzo de 1993.
- 28 El ejemplo más llamativo fue el de la empresa FIAT, en la que cerca de 7.000 trabajadores estuvieron recibiendo el subsidio extraordinario por un período de tiempo superior a 5 años.
- 29 Goerlich Peset, José María, «Informe técnico-jurídico sobre el despido colectivo en la Europa Comunitaria», *Actualidad Laboral*, nº 11, 15-21 de marzo de 1993.
- 30 Más información en Goerlich Peset, José María, «Informe técnico-jurídico sobre el despido colectivo en la Europa Comunitaria», *Actualidad Laboral*, nº 11, 15-21 de marzo de 1993.
- 31 Más información en Carinci, F., R. De Luca Tosi y T. Treu, «Diritto del Lavoro 2. Il rapporto di lavoro subordinato», UTET, 1993, pág. 376.
- 32 El derecho de voto para varones mayores de 30 años existía a partir de 1912.
- 33 «*Era la propia incapacidad de los partidos para resolver los problemas planteados por la exigencia de una mayor justicia social y de un desarrollo económico más ordenado lo que estaba impulsando a los sindicatos a asumir directamente el papel de mediadores entre las diversas demandas, en vez de seguir delegando tal papel en los partidos.*» En Cella G.P. y T. Treu, «Las relaciones laborales en Italia», pág 573.
- 34 Decreto-Ley aprobado por el gobierno del socialista Craxi, que rebaja en tres puntos la escala móvil de salarios. Tal actitud fue contestada fuertemente por CGIL (a quien no se dio audiencia en la modificación) y dio lugar a la más importante manifestación popular de la historia del movimiento sindical italiano.
- 35 Fuente: Romagnoli y Della Rocca, 1989, en Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial relations in the New Europe», pág. 545.
- 36 El partido de la Democracia Cristiana (DC) fue disuelto en febrero de 1994. De cara a las elecciones generales de marzo de 1994 se formaron dos nuevas alianzas, que componen el «centro» de la política italiana en la actualidad: el Partido Popular Italiano (PPI), liderado por Mino Martinazzoli, y el Pacto por Italia, de Mario Segni.
- 37 El primer criterio utilizado como índice de mayor representatividad es la adhesión del sindicato a una confederación de ámbito nacional. El segundo criterio complementario hace referencia a los resultados de la actividad sindical: la firma de convenios colectivos por lo menos de ámbito provincial (Ley de 1983).
- 38 Romagnoli, G., «Le relazioni sindacali nel settore pubblico», en Cella, G.P. y T. Treu, pág. 270.
- 39 Romagnoli y Della Rocca, 1989, en Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 525.
- 40 «Si excluimos de esta cifra el peso de la afiliación en el sector primario, la afiliación en Italia estaría situada en torno al 25%.» En Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Evrope», pág. 546 .
- 41 Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág 549.
- 42 El auténtico desafío para la acción sindical en el sector público lo expresa Romagnoli (en «Las relaciones laborales en Italia», pág 386) de la siguiente manera: «Si (los sindicatos) optan por mantener una estrategia reivindicativa centralizada y unificadora, corren el peligro de ver estallar sus propias disenciones internas, por obra de grupos profesionales difícilmente controlables y que pueden favorecer el nacimiento de organizaciones concurrentes. Si, por el contrario, optan por recurrir a la fragmentación, corren el riesgo de perder credibilidad, tanto frente a la contraparte como frente a los propios usuarios del servicio público.» En este sentido, los sindicatos mayoritarios en el sector público no desean una intervención legislativa por la dificultad que les plantea apoyar reivindicaciones unificadas para los diferentes colectivos, que pudieran ocasionar una pérdida de afiliados frente a los sindicatos independientes.
- 43 Piore, Michael J. y Charles F. Sabel, «The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity».
- 44 En España, donde existe una estructura empresarial similar a la italiana, el asociacionismo empresarial se congrega entorno a la CEOE, cosa que no ocurre en Italia con Confindustria.
- 45 Ferner A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 557.
- 46 Ver apartado 2.1, Factores económicos.
- 47 Cella P.G. y T. Treu, «Las relaciones laborales en Italia», pág 394.
- 48 El art. 3 de la Ley nº 93, de 29 de marzo de 1983, establece aspectos susceptibles de negociación: «El régimen retributivo, los criterios para la organización del trabajo, el establecimiento de las categorías funcionales, los criterios para la disciplina de las cargas de trabajo, el horario de trabajo, el trabajo extraordinario y los criterios para la puesta en práctica de las instituciones relacionadas con la formación profesional y con el desarrollo de la movilidad laboral, así como los procedimientos relativos a la implantación de las garantías del personal.»

- 49 Es competencia de la autoridad laboral (Inspección de trabajo a nivel local), la observancia del cumplimiento de las condiciones mínimas estipuladas entre las partes. El inspector laboral tiene derecho a inspeccionar las cuentas de la empresa. Los empresarios que estén pagando salarios inferiores a los mínimos establecidos podrán ser sancionados.
- 50 *«Una postura distinta (la no aplicación de un convenio a todos los trabajadores) llevaría al empresario a llevar una doble contabilidad salarial, y además favorecería la afiliación sindical. Existe, por tanto, una costumbre implantada de extensión espontánea de un convenio y, por otra, una consolidada jurisprudencia en este sentido (que consiste en: presunción de aplicabilidad de un convenio, concesión de eficacia vinculante y extensión judicial de los efectos de un convenio).»* En Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág. 188.
- 51 Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», págs. 188-191.
- 52 Hay que tener en cuenta que en este momento, y a raíz de los acontecimientos del «Otoño caliente» de 1969, surgen espontáneamente los delegados de empresa y los consejos de fábrica (véase apartado sobre la representación del trabajador en la empresa).
- 53 Sin embargo, a mediados de los setenta, a raíz de la crisis económica mundial, período caracterizado por el incremento en el nivel de desempleo, reestructuración en la empresa y debilitamiento de los sindicatos, se produce de nuevo una centralización en la negociación colectiva. Las organizaciones empresariales y las confederaciones sindicales retoman el control. Esta centralización se produce también en la empresa, donde los delegados sindicales provinciales y regionales asumen el papel negociador. En Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», pág. 562.
- 54 En Consejo de Relaciones Laborales, Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», pág. 190.
- 55 Destaca en este sentido el Protocollo IRI de 1984, cuyo objetivo consistía en aumentar la estabilidad, predictibilidad y «governabilidad» de las relaciones laborales en el sector público, mediante la creación de comités de consulta e información («Comitati Consultativi Paritetici») en diferentes niveles. Sin embargo, y aunque se establece la obligación de consultar a los trabajadores, en la práctica su eficacia es limitada y no existen mecanismos para fiscalizar a los empresarios que limitan la participación.
- 56 Las confederaciones sindicales CISL, UIL y CGIL rechazaron el acuerdo, ya que se oponían a las limitaciones en la «scala mobile». Posteriormente, el contenido del acuerdo fue impuesto mediante decreto por el gobierno en 1984. El Partido Comunista Italiano exigió someter a referéndum la introducción de los cambios, y la votación resultó en un 56,4% de los votos a favor de los cambios. La introducción del decreto rompía una «regla no escrita» que consistía en el predominio de una regulación consensuada por todas las partes sociales.
- 57 Más información en el apartado 2.3 sobre la política sociolaboral en las últimas décadas.
- 58 La negociación regional, llamada «gabbia salariale», se suprimió en 1966, excepto en el sector agrario, donde la existencia de diferencias salariales entre regiones sigue siendo posible.
- 59 En CESOS, «Le relazioni sindacali in Italia», Rapporto, 1988-1989.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso García, M., «La solución de los conflictos colectivos de trabajo», Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1979.
- Azzarà, C., «Italia frente al cambio económico», *Boletín Económico de Información Comercial Española*, Publicaciones de la Secretaría de Estado de Comercio, 6-12 de diciembre de 1993, nº 2.394, págs. 3.437-3.438.
- Baglioni, G. y C. Crouch, «European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility», Sage Publications, Londres, 1990.
- Bamber, G. J. y R. D. Lansbury, «International and Comparative Industrial Relations», Unwin Hyman, Londres, 1985.
- Bean, R., «Comparative Industrial Relations: An introduction to cross-national perspectives», Routledge, Londres, 1989.
- Blainpain, R., «Comparative Labour Law and Industrial Relations», Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, The Netherlands, 1987.
- Carinci, F., R. De Luca Tamajo, P. Tosi y T. Treu, «Diritto del Lavoro: 1-11 diritto sindacale y 2- Il rapporto di lavoro subordinato. Il Sistema Giuridico Italiano», Unione Tipografico-Editrice Torinese, Turín, 1993.
- Cella, G. P. y T. Treu, «Las relaciones industriales en Italia», Colección Economía y Sociología del Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, Società Editrice Il Mulino, Bolonia, 1989.
- Commission del Communautés Européennes. Direction Générale de L'emploi, des Relations Industrielles et des Affaires Sociales, «Europe Sociale: la réglementation des conditions de travail dans les Etats membres de la Communauté européenne», vol. 1-sup. 4/92.
- Consejo de Relaciones Laborales. Comunidad Autónoma del País Vasco, «Sistemas de relaciones laborales y solución de conflictos colectivos en Occidente», Vizcaya, Publicaciones de documentos del Consejo de Relaciones Laborales, primera edición, 1984.
- Ferner, A. y R. Hyman, «Industrial Relations in the New Europe», Basil Blackwell, Oxford, 1992.
- Goerlich Peset, J. M., «Informe técnico jurídico sobre: el despido colectivo en la Europa Comunitaria», *Actualidad Laboral*, nº 11, 15-21 de marzo de 1993.
- Guinea, J. L., «Los sindicatos en la Europa de hoy», Ibérico Europea de Ediciones, Madrid, 1977.
- Incomes Data Services, «Industrial Relations», Institute of Personnel Management, Londres, 1991.

- Lacroix Group, «Wage Bargaining in Europe», Bruselas, 18 de mayo de 1989.
- Lane, C., «Management and Labour in Europe», Edward Elgar Publishing Limited, Reino Unido, 1989.
- «La reglamentación del despido en Europa occidental» (sept. 1992); «Expedientes de regulación de jornada en los países europeos» (dic. 1992) y «La reglamentación del sector del metal en Europa» (sept. 1993). Fundación Confemetal.
- Peña Baztán, M. y J. Tovillas Zorzano, «Sindicatos y comités de empresa en el Mercado Común», Hispano Europea, S.A., Barcelona, 1987.
- Pérez Amorós, Almendros Morcillos y Rojo Torrecilla, «Régimen sindical, participación y regulación legal del despido en el Derecho Europeo», Ediciones de la Universidad de Barcelona, 1980.
- Piore, M. J. y C. F. Sabel, «The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity», Basic Books Inc. Publishers, Nueva York, 1984.
- Poole, M., «Industrial Relations: Origins and Patterns of national diversity», Routledge & Kegan Paul Ltd., Londres, 1987.
- Roberts, B. C., «Industrial Relations in Europe», Crown Helm, 1985.
- Salvador, J. y F. Almendros, «Panorama del sindicalismo europeo», Fontanella, Barcelona, 1972.
- Sisson, K., «Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado», Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1990 (bajo licencia de Basil Blackwell Ltd.).
- «The Termination of Contract in Europe», EIRR Report #1.
- «The Regulation of Industrial Conflict in Europe», EIRR Report #2.
- Treu, T., «European Employment and Industrial Relations Glossary: Italy», European Foundation for the improvement of living and working conditions 1992, Office for official publications of the European Communities.
- Consulta de numerosa información remitida por el Consejero Laboral de la Embajada de España en Italia, y por el Agregado Comercial de la Embajada de Italia en Madrid; prensa, española y extranjera, y publicaciones oficiales.

IESE**DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS**

No.	TITULO	AUTOR
D/ 263	Dignidad del trabajo y mercado de trabajo. Febrero 1994, 31 Págs.	Argandoña, A.
D/ 264	Dividend policy models. February 1994, 121 Pages	Mech C.
D/ 265	Sector español de la alimentación y bebidas: Empresas familiares y no familiares (I) Abril 1994, 49 Págs.	Gallo M.A. Estapé M.J.
D/ 265 BIS	The family business in the Spanish food and beverage industry (I) April 1994, 47 Pages	Gallo M.A. Estapé M.J.
D/ 266	Asignación de inversiones en condiciones de responsabilidad limitada. Mayo 1994, 4 Págs.	Santomá J.
D/ 266 BIS	Investment allocation under limited liability rules. May 1994, 4 Pages	Santomá J.
D/ 267	Sector español de la alimentación y bebidas: Empresas familiares y no familiares (II) Mayo, 1994, 43 Págs.	Gallo M.A. Estapé M.J.
D/ 267 BIS	The family business in the Spanish food and beverage industry (II) April 1994, 43 Pages	Gallo M.A. Estapé M.J.
D/ 268	Alliance networks in European banking. June 1994, 26 Pages	García Pont C.
D/ 269	Las relaciones laborales en Alemania. Junio 1994, 61 Págs.	Gómez S. Pons M ^a

IESE

DOCUMENTOS DE INVESTIGACION - RESEARCH PAPERS

No.	TITULO	AUTOR
D/ 270	Las relaciones laborales en Francia. Junio 1994, 66 Págs.	Gómez S. Pons M ^a
D/ 271	La estructura interna de la empresa en la visión de Coase. Julio 1994, 19 Págs.	Argandoña A.
D/ 272	Teaching business ethics using the case method. July 1994, 17 Pages	Argandoña A.
D/ 273	Weak form market efficiency: A comparison between the Spanish and the U.S. stock markets. July 1994, 39 Pages	Martínez Abascal E. Pregel G.
D/ 274	Investing in Russia. July 1994, 36 Pages	Taylor G.
D/ 275	Aspectos éticos en la consultoría de búsqueda de directivos. Septiembre 1994, 16 Págs.	Melé D. Roig B.
D/ 276	Factores determinantes del ahorro. Septiembre 1994, 88 Págs.	Argandoña A.
D/ 277	Spain and the European social charter. September 1994, 33 Pages	Argandoña A.
D/ 278	Technology management in Spain. October 1994, 14 Pages	Riverola J. Muñoz-Seca B.
D/ 279	Códigos de conducta empresarial: ¿Pueden contribuir al desarrollo ético de los empleados? Octubre 1994, 14 Págs.	Melé D.