

CRISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ITALIA

FRANCESCA MALZANI

Ricercatrice

Universidad de Brescia (Italia)

EXTRACTO

Palabras clave: Convenio colectivo sectorial nacional, representatividad, negociación descentralizada

El objetivo de este trabajo es identificar algunas tendencias de la negociación colectiva, en un contexto de relaciones laborales que han cambiado profundamente en los últimos años en relación con la prolongada crisis económica.

En particular, después de describir el marco donde se sitúan las relaciones laborales en Italia, a partir de un modelo de convenio colectivo sectorial nacional que no posee eficacia erga omnes y se verifica una profunda crisis de la representatividad sindical, el artículo se centra en la negociación colectiva de ámbito descentralizado (es decir, de empresa o de sector de ámbito inferior).

ABSTRACT

Key words: national collective agreement, representativeness, decentralized bargaining

The aim of this paper is to identify some trends of collective bargaining, in a context of industrial relations deeply changed in recent years in conjunction with the protracted economic crisis.

In particular, after describing the framework of the changed landscape of industrial relations in Italy, with the great issue of the application of the national collective agreement, the paper focuses on the second level agreements.

ÍNDICE

1. EL CONVENIO COLECTIVO EN ITALIA
2. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN PASO ADELANTE HACIA EL FORTALECIMIENTO DEL NIVEL NEGOCIAL DE EMPRESA
 - 2.1. El caso Fiat
3. CRISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD Y PAPEL DE REPRESENTANTES SINDICALES EN LA EMPRESA. LA HERENCIA DEL CASO FIAT MODELOS LOCALES DE NEGOCIACIÓN
4. CONCLUSIONES: UNA PRIMERA REFLEXIÓN SOBRE LAS TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN DE ÁMBITO DESCENTRALIZADO
5. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

1. EL CONVENIO COLECTIVO EN ITALIA

El Artículo 39 de la Constitución italiana reconoce el principio de la libertad de asociación y, al mismo tiempo, en su segunda parte ofrece a los interlocutores sociales la posibilidad de adopción de acuerdos colectivos con eficacia *erga omnes*. Para que el convenio colectivo pueda ser considerado válido para todos los trabajadores en su ámbito de aplicación¹, se requiere el registro oficial de los sindicatos que lo negocian, con un procedimiento que implica la verificación de la naturaleza democrática de los estatutos². A semejanza del modelo español, en virtud de ese registro, los sindicatos adquieren personalidad jurídica.

Sin embargo, por varias razones³, tal fórmula de registro oficial fue rechazada desde el inicio por los sindicatos, de modo que no llegó a implementarse hasta ahora, con el efecto práctico de que el convenio colectivo, especialmente el de ámbito nacional, carezca de eficacia general⁴.

¹ Recuerdese el debate sobre la concepción ontológica de la categoría como grupo social de referencia; en opinión de Mario Napoli, voz *Sindacato*, en *Digesto discipline privatistiche*, vol. XVI, Torino, Utet, 1999, es la organización que define los contornos de la categoría (por ejemplo los metalúrgicos) y no al revés.

² M. D'Antona, *Il quarto comma dell'art. 39 Costituzione*, en *Gior. Dir. lav. Rel. Ind.*, 1998, p. 128, que hace hincapié en el objetivo de garantizar la apertura a los no miembros al sistema de representación en el lugar de trabajo.

³ Los manuales sobre este punto son unánimes: se trató, en particular, del riesgo de interferencia por parte del Estado y del fortalecimiento de la parte izquierda del sindicato (CGIL), en un contexto en el que fue progresivamente menor la unión sindical. Véase entre otros: R. Del Punta, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2015; p. 197 ss.; O. Mazzotta, *Manuale di Diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2015, p. 92 ss.; M. V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2012, p. 52 ss.

⁴ En los últimos meses se han formulado algunas propuestas procedentes de la academia y de los sindicatos para la adopción de medidas legislativas dedicadas a la medición de la represen-

El convenio colectivo sectorial nacional (CCNL), en Italia, tiene, por lo tanto, la efectividad que se asigna por el derecho privado de los contratos o sea se aplica a las empresas y los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes del convenio colectivo, al mismo tiempo que la empresa que no esta afiliada al sindicato firmante puede no aplicar el convenio colectivo nacional o elegir otro tipo de convenio, independientemente de la actividad (principio voluntarista)⁵.

A fin de garantizar una aplicación más amplia, aunque no *erga omnes*, del convenio colectivo, los tribunales⁶ han desarrollado algunas técnicas, de las que aquí sólo se puede ofrecer una breve mención: 1) si el empresario aplica el convenio colectivo éste se extiende a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores no afiliados; 2) si, en cambio, el empresario no está inscrito en la asociación empresarial firmante del convenio pero lo aplica (*de facto*) tiene la obligación de seguir aplicándolo; 3) finalmente, para determinar la remuneración adecuada exigida por el artículo 36 de la Constitución (que reconoce a todo trabajador el derecho a una retribución proporcional a la cantidad y cualidad de su trabajo y en todo caso suficiente para asegurar a si mismo y a su familia una existencia libre y digna), los jueces, desde los años '50, tomaron como punto de referencia la parte retributiva (básica) de los convenios colectivos, asegurando así la extensión del alcance del convenio nacional por lo que refiere a la parte retributiva.

En ese momento, el *Testo Unico sulla Rappresentanza* de 10 enero 2014⁷ identifica un umbral de admisión a la mesa de negociaciones del convenio

tatividad sindical, siendo su principal corolario el relativo a la eficacia *erga omnes* del convenio colectivo nacional. La idea de que la solución a la crisis de la representación reside en una intervención reguladora heterónoma no es, sin embargo, pacífica, ya que a nivel descentralizado los interlocutores sociales han logrado encontrar un nuevo equilibrio.

⁵ A diferencia de lo sucedido en el período corporativo en el que, en cumplimiento del art. 2070 del Código Civil, la categoría – y el convenio colectivo – se determina en relación con las actividades.

⁶ La doctrina también se centró en los perfiles relacionados con la naturaleza obligatoria del convenio colectivo nacional frente a los contratos individuales, a partir de lo estipulado por el artículo 2113 Código Civil, según el cual las renunciaciones y transacciones, que se refieren a los derechos de los empleados en virtud de disposiciones imperativas de la ley y de los convenios colectivos no son válidos. Cfr. L. Mengoni, *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, en *Jus*, 1975, p. 216 ss.

⁷ F. Carinci (editado por), *Il Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, Adapt University Press, 2014.

nacional del 5 %, es decir lo que en España se suele denominar la legitimación inicial, calculado sobre el número de afiliados al sindicato (constatada a través de las cuotas sindicales pagadas por los trabajadores) y los datos electorales (votos obtenidos en las elecciones de representación sindical unitaria, r.s.u.). El convenio colectivo nacional firmado por las asociaciones sindicales que representan el 50% + 1 de los trabajadores: a) debe ser respetado por los sindicatos firmantes del *Testo Unico*; b) se aplica a todos los empleados de las empresas afiliadas a las asociaciones empresariales firmantes el *Testo Unico*.

El convenio colectivo de empresa, también en atención a su contenido (organización del trabajo), fue considerado por la jurisprudencia aplicable a todos los trabajadores de la empresa, al menos hasta el momento en el que no se produjo su nueva función dirigida a “distribuir sacrificios”. A partir de ese momento se ha planteado la cuestión de su extensión, parcialmente resuelto mediante la asignación a lo mismos contratos de una naturaleza directiva enfocada a la gobernabilidad de la empresa, expresión de los poderes del empresario (teoría de procedimentalización)⁸ y, por esta razón, aplicado a toda la comunidad de los trabajadores.

En otros casos en los que la ley efectúa una remisión a la negociación de empresa, esta última se benefició de una especie de “cobertura legal” y el convenio también se considera que es aplicable de manera general.

Recientemente, a resultas de la reforma introducida por el artículo 8 de la Ley n. 148/2011, se establece que los convenios de empresa son eficaces para todo el personal y pueden establecer un régimen contrario “*in pejus*” a las disposiciones de otros convenio e incluso a las normas legales⁹.

El *Testo Unico sulla Rappresentanza* de 2014 prevé, por los firmantes el acuerdo, que el convenio de empresa sea válido para todo los trabajadores si es

⁸ B. Caruso, *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano, Angeli, 1992, p. 181 ss.

⁹ Se trata de acuerdos que, de conformidad con el art. 8 de la Ley n. 148/2011, tienen la capacidad de establecer un régimen opuesto a las disposiciones contenidas en los convenios colectivos sectoriales, incluso de lo previsto en la normativa estatal, siempre que se haya con un voto por mayoría de las asociaciones más representativas en el ámbito nacional o local o de sus sindicatos que actúan en la empresa, destinada a obtener empleo más elevada, calidad de los contratos de trabajo, adopción de formas de participación de los trabajadores, aumento de la competitividad

aprobado por una mayoría simple de los miembros de la representación sindical unitaria o, en ausencia de RSU, por la representación constituida por los sindicatos mayoritarios en la empresa. En este segundo caso, el convenio, si es necesario¹⁰, se someterá a una consulta (*referendum*).

2. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN PASO ADELANTE HACIA EL FORTALECIMIENTO DEL NIVEL NEGOCIAL DE EMPRESA

La estructura de la negociación colectiva en Italia ha mostrado un progresivo fortalecimiento de la descentralización negocial (sobre todo del convenio de empresa).

Tradicionalmente el nivel *Interconfederale* ha sido considerado un «instrumento constitutivo de una disposición negocial común»¹¹ por sectores de productivos, en particular, para establecer a través de la negociación un salario mínimo; el convenio colectivo sectorial nacional, sin embargo, siempre ha desempeñado una función de «centro de gravedad»¹², tratando de varios aspectos de la relación de trabajo, por tanto no sólo el retributivo; por último, el convenio colectivo a nivel de empresa se vino desarrollando inicialmente en un «clima de informalidad»¹³, si bien con el paso del tiempo ha llegado a desplegar en los últimos años un papel de sustitución respecto del sectorial, de innovación y de experimentación, papel que Mariucci ya había predijo en los años '80¹⁴.

Esta perspectiva está relacionada con el debate acerca de la capacidad del sindicato de presentarse como interlocutor estable en los procesos de profunda

y de los salarios, gestión de las crisis empresariales, inversión y puesta en marcha de nuevas actividades. Los temas tratados son enumerados por el legislador, pero el espectro es bastante amplio (clasificación de personal, equipos audiovisuales, nuevas tecnologías, contratos a tiempo determinado, etc.).

¹⁰ Si se le pregunta, dentro de los 10 días siguientes a la celebración del convenio, por parte al menos de una de las Confederaciones firmantes el *Testo Unico* o por el 30% de los trabajadores.

¹¹ L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino, 1985, p. 41.

¹² *Idem*, p. 49.

¹³ *Idem*, 54.

¹⁴ Sobre el particular, también U. Romagnoli, *Il contratto collettivo di impresa*, Milano, Giuffrè, 1963, p. 12 ss.

transformación de las estructuras de organización de las empresas¹⁵, es decir, en la transición desde los modelos tradicionales de fordismo/taylorismo hacia modelos de *producción ajustada*, *manufactura de tipo mundial*, etc.

En 2005 Pietro Ichino publicó una obra con el título provocador *A che cosa serve il sindacato?*¹⁶. El autor criticó al sindicato italiano y, en particular, a la FIOM (Federación de Empleados y Obreros Metalúrgicos - CGIL), por permanecer anclada en el convenio colectivo sectorial nacional y, por ello, no tener en cuenta las peculiaridades de cada empresa, especialmente para aquellas insertas en la dinámica de la competitividad global. El enfoque en la negociación a nivel central no permitía, según el autor, mejorar la actividad de las empresas a través de modelos de negociación más cooperativos y menos jerárquicos, introduciendo sistemas de clasificación profesional más ágiles, salarios vinculados a la productividad y herramientas de promoción de la participación directa de los trabajadores¹⁷.

Se ha hablado así de “erosión”, “disminución”, “desaparición” de las relaciones laborales, tal como eran conocidas en el siglo XX¹⁸, orientada a una regulación con rasgos universales y una dimensión nacional, para dejar espacio a nuevas realidades, sea tanto en el ámbito supranacional/sectorial como en el local/de empresa.

Sin duda un ejemplo paradigmático de tal desplazamiento del eje de la negociación colectiva tuvo lugar en el grupo Fiat en el período comprendido entre 2010-2012.

La ruptura de las negociaciones con la FIOM, el abandono del convenio colectivo sectorial confederal y la profundización de la división entre los diferentes sindicatos, van a ofrecer un escenario para reflexionar en torno al papel del sindicato, la futura organización de las relaciones laborales y las perspectivas de modelos “locales” de diálogo social.

¹⁵ M. Regini, *I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, in Stato e mercato, 2003, p. 83 ss.

¹⁶ P. Ichino, *A che cosa serve il sindacato?*, Milano, Mondadori, 2005.

¹⁷ G. Berta, *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino, Einaudi, 2014.

¹⁸ M. Carrieri, T. Treu, *Introduzione. Le relazioni industriali italiane ed europee: innovazioni da completare e convergenze da affinare*, Bologna, Il Mulino, 2013, p. 7 ss.

Aunque generalmente se acepta que este abandono del convenio sectorial estatal por parte de la FIAT no produjo el efecto perturbador temido, sin embargo no cabe la menor duda que derivó en la aparición de nuevas tendencias en la estructura de la negociación colectiva y en las relaciones entre los actores sociales.

En particular, el caso FIAT implicó un fortalecimiento del convenio a nivel de empresa y, más en general, ha dado lugar a que la doctrina se haya planteado los desafíos y efectos que pueden provocar los convenios a nivel descentralizado.

El objetivo de este trabajo es intentar entender cómo está evolucionando la estructura de la negociación colectiva y comprobar si los convenios de ámbito descentralizado (de empresa o locales) han logrado transmitir buenas prácticas y promover el desarrollo local desde una perspectiva de «solidaridad productiva»¹⁹, superando la idea de que la descentralización de la negociación colectiva es sinónimo de mera derogación de lo dispuesto en el convenio nacional y de “corporativización / individualización de la legislación laboral y sindical”²⁰.

Antes de abordar este debate hay que presentar, aunque sea brevemente, el marco normativo y los antecedentes de hecho sobre los que se asienta la necesidad de estudiar como este asunto ha ido madurando. Imposible hablar de descentralización y trazar nuevas perspectivas adoptadas por la negociación de ámbito descentralizado sin hablar del caso FIAT.

2.1. El caso FIAT

La conducta de las partes en el caso FIAT se construye a través de lecturas diametralmente opuestas: por un lado, la compañía atribuye a la FIOM la ruptura de las negociaciones²¹; por otro lado, la doctrina²² y la opinión pública, con presencia de la prensa, han mostrado una actitud de rechazo respecto de la FIAT y un punto de inflexión sin precedentes en las relaciones laborales hacia, como

¹⁹ A. De Felice, *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli. Cronaca di una bruciante illusione*, en *RGL*, n. 1, 2015, p. 83.

²⁰ L. Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, en *RGL*, n. 1, 2015, p. 47.

²¹ P. Rebaudengo, *Nuove regole in fabbrica. Dal contratto Fiat alle nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino, 2015.

²² Aa.Vv, *Il caso Fiat: una crisi di sistema?*, en *LD*, 2011, número monográfico.

ya he mencionado, la salida del sistema de negociación colectiva nacional confederal y las consecuencias de esa elección.

La historia comenzó en la sede de Pomigliano, en el 2010, con la reorganización de las relaciones laborales en una fábrica considerada ineficiente: nació una nueva empresa llamada *Newco* y se celebró en ese ámbito un nuevo convenio colectivo.

Se trata de un convenio colectivo específico (CCSL), que no se considera como complemento del sectorial estatal, sino como el único aplicable en este ámbito, firmado por FIAT para todas las empresas del grupo. Coetáneamente a ello tuvo lugar la salida definitiva de FIAT de Confindustria (la gran asociación empresarial de la industria italiana) al inicio de 2012 y la rescisión para la empresa de los convenios colectivos sectoriales, ante el rechazo del Acuerdo de 1993 sobre la representación sindical unitaria (RSU).

Uno de los puntos controvertidos del acuerdo surgía en relación a las cláusulas de exigibilidad/cláusulas de responsabilidad²³, dirigidas a garantizar el cumplimiento de las disposiciones convencionales. Tales cláusulas recuerdan la tradición de los sindicatos anglosajones y la experiencia de América del Norte, donde está clara – especialmente en los acontecimiento más recientes (incluyendo, los relativos a la Chrysler y Fiat en 2008-2009) – la predisposición a la cooperación con los empresarios para hacer frente a la crisis.

Sin embargo, dada nuestra experiencia sindical²⁴, son cláusulas difíciles de aplicar debido a un modelo de pluralismo sindical que sigue estando orientado a un enfoque antagónico frente a la contraparte empresarial, aunque hoy en día muy lejos del “conflicto permanente” de los años ’70.

De hecho, aunque este tipo de cláusulas a menudo se incorporan en los más recientes acuerdos locales, no se hace referencia a las sanciones, lo que frustra la *ratio* de la reciprocidad vinculante.

²³ Un ejemplo lo ofrecen tradicionalmente las cláusulas de paz sindical, ya utilizadas en el pasado por los interlocutores sociales. En el Acuerdo de Fiat la empresa se reserva el derecho de no pagar las cuotas sindicales, no reconocer permisos sindicales y proceder a la imposición de sanciones disciplinarias incluido el despido, si no se hubiera respetado el acuerdo.

²⁴ F. Liso, L. Corazza, *Le clause di pace: variazioni sul tema*, en *WP D'Antona*, n. 247, 2015.

En este contexto ha tenido lugar la división entre la empresa y los sindicatos: en particular, la FIOM no firmó el nuevo convenio de ámbito empresarial, a pesar del resultado positivo del *referéndum* (la mayoría de los trabajadores estaban a favor, en parte porque de lo contrario se procedería al cierre de la fábrica, pero pese a ello con numerosos desacuerdos). Lo mismo ocurrió en la fábrica de Mirafiori.

El hecho de no firmar el acuerdo provocó que la empresa interpretase que la FIOM a partir de entonces no podía contar con representantes sindicales a nivel de empresa (RSA) y el acceso a los derechos del título III de *Statuto dei lavoratori* relativos a la acción sindical en la empresa. La batalla legal culminó con la decisión del Tribunal Constitucional de julio 2013, n. 231, a la que volveremos.

En términos de relaciones individuales de trabajo la demanda se refiere a la ausencia de readmisión en Pomigliano de 19 trabajadores que pertenecen a FIOM. Aunque no será abordado tal asunto por este estudio, es interesante señalar el razonamiento dado por la jurisdicción ordinaria, que se caracteriza por la tutela que ofrece la tutela antidiscriminatoria²⁵.

El Tribunal de Apelación reconoció la existencia de la discriminación por razón de creencia – como expresión de la libertad ideológica que se refiere a la persona, fundándose en la interpretación ofrecida por el TEDH (Tribunal Europeo de Derechos Humanos)²⁶ – ordenando la reincorporación de un número de trabajadores que garantice el mantenimiento del porcentaje de afiliados a la FIOM entre los trabajadores de la empresa.

Sin embargo, como veremos en el último párrafo, la negociación de ámbito descentralizado se mueve también en otras direcciones y muy a menudo no deja de lado los aspectos de calidad del trabajo (por ejemplo, bienestar corporativo), también fundamental para la recuperación económica.

²⁵ Tribunal Roma, 21.6.2012, en *Foro It.*, 2013, I, 1674; Tribunal de Apelación Roma 9.10.2012.

²⁶ M. Barbera, V. Protopapa, *Il caso Fiat: come la tutela antidiscriminatoria riformula il conflitto sindacale*, en *RGL*, n. 1, 2014, p. 163 ss.

3. CRISIS DE LA REPRESENTATIVIDAD Y PAPEL DE REPRESENTANTES SINDICALES EN LA EMPRESA. LA HERENCIA DEL CASO FIAT

El rechazo de la FIOM a firmar el CCSL en Pomigliano y Mirafiori dio lugar, de conformidad con el art. 19 de *Statuto dei lavoratori*, a la negación por parte de la empresa del derecho a tener representantes sindicales en la empresa.

Ante esta negativa, la FIOM apeló en base al procedimiento relativo a la represión de conductas antisindicales (art. 28 de *Statuto dei lavoratori*). Los Tribunales de Modena (orden 4.6.2012), Vercelli (orden 25.9.2012) y Torino (orden 12.12.2012) han planteado la cuestión de la constitucionalidad de la norma (art. 19.1.b *Statuto dei lavoratori*) con fundamento en los artículos 2 (principio de solidaridad), 3 (principio de igualdad) y 39 (derecho de asociación sindical) de la Constitución por las siguientes razones: a) la firma del convenio no es expresión de un consenso real de los trabajadores; b) el requisito de la firma afecta a la libertad de elección del sindicato en el ejercicio de la acción sindical, porque según la norma legal ordinaria sólo la firma permite el acceso a los derechos del título III de *Statuto dei lavoratori*; c) se produce una desigualdad de trato entre las asociaciones que tengan igual fuerza representativa en la empresa.

El Tribunal Constitucional, en julio de 2013, dictó una sentencia de constitucionalidad pero condicionada a la interpretación de la norma legal, sentencia interpretativa (*pronuncia addittiva*), sancionando a la postre la no adecuación a los parámetros constitucionales del artículo 19 en la medida en que no prevé que la representación sindical en la empresa pueda constituirse también en el marco de las asociaciones que no han firmado el acuerdo, pero han participado en la fase de negociación, considerando a este requisito como una forma de representatividad excluyente de las demás²⁷.

El sindicato, a diferencia de los actores políticos, no actúa como un representante que se limita a *ser*, sino que se centra en el *hacer*, que se manifiesta en la negociación colectiva²⁸, con diferente grado de autonomía a nivel nacional o de empresa, debido también a la diversidad de posiciones en las plataformas de negociación.

²⁷ M. Napoli, *Rsa e Costituzione. La giurisprudenza della Corte Costituzionale*, Milano, Vita e Pensiero, 2014, p. 36 ss., habla de “capacidad máximo de la sentencia”.

²⁸ G. P. Cella, *Una sentenza sulla rappresentanza sindacale (o del lavoro?)*, en *LD*, 2013, p. 513 ss.

La propuesta de FIAT en Pomigliano y Mirafiori apareció casi “blindada”, justificado por una necesidad imperiosa de aumentar la eficiencia ante la perspectiva de la realización de inversiones significativas (o el inminente cierre y traslado de las estas instalaciones).

¿Qué tipo de efectos asume esta dicotomía en el juicio del Tribunal Constitucional? La literalidad del art. 19 de *Statuto dei lavoratori* es clara en esta materia y traza una línea de separación en cuanto a su posibilidad o no de constituir representaciones en la empresa entre la posición de los firmantes y los no firmantes del convenio colectivo. Sin embargo, lo que no es tan claro, como afirma Cella, es la distinción entre el *actuar* (por un fin negocial descentralizado) y el *ser* (para la aplicación del acuerdo, la legislación laboral, los derechos de información, etc.). Los dos perfiles se entrelazan y la “representatividad efectiva” (la firma del acuerdo) transmitida por el texto post-referéndum de 1995 se reinterpreta a la luz de una fenomenología de relaciones y conductas muy diversas (ausencia durante las negociaciones, presencia discontinua, obstruccionismo, colaboración, etc.) que puede o no dar lugar a la firma del convenio. El proceso y el resultado final pueden no converger²⁹, pero la negación de los derechos sindicales a los que “actuaron en virtud de su representatividad” conduce a una paradoja inaceptable.

Este resultado contradice la premisa del criterio de selección subyacente en el art. 19 de *Statuto dei lavoratori*, traicionando los propósitos promocionales de esa regla, y conduce a una violación del artículo 39 de la Constitución (libertad de asociación), así como de los artículos 2 y 3, expresiones del principio de solidaridad y del principio de igualdad, que derivan de la Constitución.

Esta contradicción es aún más chocante en el nuevo contexto de las relaciones laborales, en el que la unidad de los sindicatos se ha convertido en la excepción y no en la regla, como demuestra la experiencia de los acuerdos “separados”, es decir los firmados por algunos sindicatos pero no por todos ellos.

El Tribunal, por lo tanto, en este caso hace una evaluación doble³⁰: cree, por una parte, en la participación en la negociación como un índice de representati-

²⁹ R. Del Punta, *L'art. 19 Statuto dei lavoratori davanti alla Consulta: una pronuncia condivisibile ma interlocutoria*, en *LD*, 2013, p. 534.

³⁰ El Tribunal no consideró que hubiera margen para una interpretación constitucional y ha reconocido la inconstitucionalidad de la norma.

vidad y, por otra, en el rechazo a la firma como una expresión de la libertad de asociación.

El disenso debe ser garantizado y no edulcorado, como sucedería si se confirmara la lectura ofrecida por FIAT. No se puede aceptar que los conflictos en las negociaciones se traduzcan en una farsa que con el tiempo daría lugar, de todos modos, a la firma del convenio con el fin de no excluirse del acceso a los derechos sindicales.

Denegar el reconocimiento de los derechos sindicales sería, por lo tanto, un ataque a «los valores del pluralismo y de la libertad de los sindicatos», favoreciendo el comportamiento oportunista del empleador: de esta forma el mismo empleador podría sustraerse de la firma del convenio y no admitir representantes sindicales en la empresa³¹ o acreditar sólo a representantes complacientes.

El art. 19 es, por tanto, inconstitucional en la medida en que no prevé que la representación sindical de empresa (RSA) pueda constituirse por los sindicatos que, aunque no firmantes del convenio colectivo aplicable en la unidad de producción, participaron en la negociación como representantes de los trabajadores de la empresa, superando así el obstáculo que resultaría de la ausencia *tout cout* de convenio colectivo o el fracaso en la firma del mismo convenio.

Este asunto está relacionado con otro igualmente muy controvertido. Desde hace mucho tiempo hay discusiones sobre los criterios a través de los cuales se debe medir la representatividad sindical, dejando abiertas este debate toda una serie de cuestiones. Ante todo, la pregunta es si es necesaria una intervención legislativa, tal como ha ocurrido en la negociación colectiva del empleo público; cómo continuar garantizando la admisión a la mesa de negociaciones; si establecer una obligación de negociar; cómo regular la conciliación entre la actividad negociadora y los acuerdos “separados”, etc.

La imagen resultante de las páginas anteriores, con la peculiaridad del caso FIAT, es reveladora de un sindicalismo confederal en crisis.

Sin embargo, esto no se ha traducido en una involución de la negociación,

³¹ V. Leccese, *Partecipazione alle trattative, tutela del dissenso e art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, en *LD*, 2013, p. 545 ss. y acerca de «una forma impropia de castigo del disenso», p. 550.

sino en un desplazamiento del eje de las negociaciones hacia la “periferia” negocial (el territorio local, la empresa).

4. MODELOS LOCALES DE NEGOCIACIÓN

La literatura sociológica nos propone la imagen no de una reducción del protagonismo de los actores sociales, sino de un cambio hacia la descentralización.

Este ámbito parece permitir comprobar soluciones innovadoras, por la proximidad a problemas y realidades con una especificidad no reproducible en un ámbito superior y porque ofrece una mayor libertad de movimiento y de participación de las instituciones locales.

Parece, también, fomentar formas de concertación social, desde hace mucho tiempo abandonadas, o simplemente desarrolladas a nivel nacional³², que encuentran en otro ámbito una nueva oportunidad gracias a la movilización de abajo hacia arriba.

Ida Regalia proporciona una clasificación de estas diversas formas, que van desde la negociación hasta la concertación social, dando la sensación de movilización a nivel de empresa o territorial: a) *contrattazione territoriale di settore o comparto* (segundo nivel de negociación colectiva en sectores específicos como el artesanal, la construcción, el comercio, el turismo, que a menudo constituyen los distritos productivos, etc.); b) *contrattazione territoriale cross-settoriale* (convenios colectivos relativos a una zona geográfica determinada); c) *patti territoriali e iniziative multilaterali* (pactos territoriales orientados al desarrollo local y al crecimiento del empleo); d) *negoziiazione o concertazione sociale* (destinada a la promoción de la política social y bienestar).

Con respecto a la concertación como técnica de *governanza* del territorio³³ hay un cierto activismo (por ejemplo, pactos territoriales para el empleo, que pueden negociarse en el marco de los programas de iniciativa nacional o europeo). Esto ocurre, de este modo, en contraste con la reducción progresiva del ámbito central después de la Gran Era de los años '90.

³² I. Regalia, *Negoziare sul territorio. Un'introduzione*, en *RGL*, n. 1, 2015, p. 3 ss.

³³ I. Regalia, *Oltre la contrattazione di secondo livello. Note sulla concertazione a livello locale*, en *RGL*, n. 1, 2015, p. 102 ss.

El lanzamiento de la programación negociada, expresión del partenariado socio-económico de un área determinada con la finalidad de conseguir el desarrollo local, había elegido el nivel local como lugar privilegiado para promover el desarrollo y el empleo (el *Patto per il lavoro* de 1996, el *Patto per lo sviluppo e l'occupazione* de 1998), pero el entusiasmo inicial no consiguió un uso efectivo de las herramientas (pactos territoriales, acuerdos de área): los temas críticos y los obstáculos para el despegue del sistema estaban relacionados con la ineficiencia del gobierno/instituciones locales, la renuencia de las empresas y los sindicatos a superar conflictos ideológicos, así como la falta de legislación de apoyo a la negociación³⁴.

En la perspectiva del ordenamiento intersindical, los Acuerdos de 2009, 2011, 2013 y 2014, en la definición de la estructura de la negociación colectiva se acercaron al nivel local de una manera “ondulante”: el de 2009 asigna a la negociación local márgenes de ajuste *in peius*, para hacer frente a la crisis o para lograr un aumento del empleo; el de 2011 borra la referencia expresa a ese nivel de la negociación – se refiere en sus exposición al nivel descentralizado y luego a la negociación a nivel de empresa, que vuelve de la mano del art. 8 de la Ley n. 148/2011 (*contratti di prossimità*)³⁵; el de 2014 confirma la elección semántica del 2011³⁶.

En cualquier caso, los acuerdos citados asignan al nivel descentralizado de negociación la tarea de mejorar la competitividad de las empresas, proponiendo “cláusulas de salida” con respecto a lo regulado por el convenio colectivo nacional.

En paralelo, y como bien destaca Zoppoli, el sistema estatal ofrece elementos para apoyar la negociación y la concertación territorial local, en algunos casos con la puesta a disposición de recursos públicos: *contratti di riallineamento*; *contratti d'area*; programación negociada; *contratti di prossimità* con

³⁴ L. Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali*, cit., p. 34 ss.; A. De Felice, *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli*, cit., p. 92, con especial atención a las regiones del sur.

³⁵ *Supra* § 1.

³⁶ L. Zoppoli, *Istituzioni e negoziazioni territoriali*, cit., p. 36 ss. En el *Accordo Interconfederale* “separado” (sin la CGIL) en noviembre de 2012 (*Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia*), se valoraba positivamente el nivel territorial, ofreciendo la oportunidad de ajustar los perfiles relacionados con de-contribución y desgravación fiscal de salario de productividad, especialmente por las pequeñas empresas que no cuentan con una negociación de empresa.

eficacia *erga omnes*; acuerdos territoriales para destinar cuotas de salario al incremento de la productividad asociadas a la reducción de impuestos y de las contribuciones.

El dinamismo de la actividad negocial, aunque a un nivel diferente, por lo tanto, confirma la vitalidad del ordenamiento intersindical.

5. CONCLUSIONES: UNA PRIMERA REFLEXIÓN SOBRE LAS TENDENCIAS DE LA NEGOCIACIÓN DE ÁMBITO DESCENTRALIZADO

La observación de resultados del convenio colectivo de empresa, en los últimos años, se ve facilitado por el requisito de la presentación ante la Dirección Territorial de Trabajo (DTL) de las empresas a las que se apliquen tales convenios que se pretendan beneficiarse de la reducción del impuesto/de-contribución prevista para el salario de productividad³⁷.

En muchos casos las negociaciones se han centrado en los acuerdos de concesión, en consonancia con la situación económica peculiar que comenzó en 2008 y que aún no se ha completado.

De acuerdo con la doctrina se trata de supuestos en los que hay una conexión entre una reducción de los costes laborales o un aumento significativo (hasta 100%) del componente variable del salario de productividad o un horario de trabajo más flexible (aumentar el número de turnos por semana, ciclo continuo, uso de horas extras, reducción de los descansos, etc.) frente a una mayor seguridad en el empleo, incluso a través de las inversiones en las fábricas, relanzamiento productivo y reciclaje profesional del personal³⁸.

Muy interesante, entre los temas tratados por la negociación de empresa, resulta su enfoque en la adopción de instrumentos de bienestar corporativo y de conciliación; aspectos que, por supuesto junto con otros (por ejemplo la formación, la participación, etc.), contribuyen a la construcción de modelos holísticos de calidad del trabajo.

³⁷ Ley n. 228/2012 y decreto 22 enero 2013. Actualmente en el art. 14, Decreto n. 151/2015.

³⁸ P. Tomassetti, *Relazioni industriali e risorse umane. Sindacato e contrattazione aziendale concessiva: una ricerca empirica*, en *DRI*, n. 1, 2015, p. 183 ss.

Estas cuestiones también fueron objeto de «negociación social territorial»³⁹, promovida por la CGIL nacional a partir de 2009, que propone una dimensión más amplia de la intervención (municipal, provincial) en comparación con el nivel de empresa, que todavía es un buen punto de partida para la experimentación de soluciones innovadoras. La participación de los interlocutores sociales, las instituciones y los particulares, especialmente en las zonas con mayor riesgo de exclusión social, parece avanzar en esta experiencia hacia formas de concertación social o programación negociada (*supra* § 4), pero lo que importa destacar es la actitud esquizofrénica hacia la centralidad sostenida de los temas de bienestar y conciliación y la baja adopción de políticas de apoyo al territorio y la familia⁴⁰.

Las herramientas de *bienestar corporativo* son una forma importante de recuperación del poder adquisitivo/poder económico de los trabajadores; la conciliación es un objetivo reiterado regularmente en las agendas políticas nacionales, pero con baja tasa de efectividad, que a menudo desembocan en una salida temprana de las mujeres (que llevan las tareas de cuidado de menores y personas de edad avanzada) del mercado de trabajo y un aumento, en el medio y largo plazo, de la pobreza de las familias.

Son perspectivas que forman parte del debate sobre el llamado *segundo sistema de bienestar*, que interviene en áreas de necesidad, por desgracia cada vez más intensas, no cubiertas por la intervención pública⁴¹.

La construcción de un lugar de trabajo “de calidad” es un objetivo en el que debe de existir un mayor compromiso, para mejorar no sólo la salud de los trabajadores (en su sentido más amplio, incluyente de bienestar), sino también la productividad y la competitividad de la empresa. Es innegable que existe una relación entre la salud organizacional y la productividad de la fuerza laboral en términos de reducción de las bajas por enfermedad, menor rotación, disponibilidad a la asunción de nuevas tareas y en algunos casos a tolerar “sacrificios temporales”.

³⁹ L. D'Arcangelo, *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Torino, Giappichelli, 2012, p. 143 ss.

⁴⁰ Ires, *La contrattazione sociale negli anni della crisi. Sesto rapporto sulla contrattazione sociale territoriale*, 2015, en <http://www.ires.it/>

⁴¹ F. Maino, M. Ferrera, (editado por), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di documentazione e ricerca Luigi Einaudi, 2013.

Los instrumentos de conciliación a menudo asumidos por las empresas son muy variados: promoción de un horario flexible de trabajo, tiempo parcial voluntario (aumento del porcentaje sobre la fuerza laboral en general) y el trabajo a distancia; acceso al tiempo parcial por tareas de cuidado de los familiares con enfermedades graves acreditadas; concesión de licencias no remuneradas por exigencias familiares; flexibilidad horaria en el primer año de vida de un niño para el trabajador solicitante (padre o madre); adaptación del tiempo de trabajo durante las etapas correspondientes al acceso a las guarderías de los menores de 3 años para el trabajador solicitante (padre o madre); formación antes de la licencia de maternidad para la transición de las tareas; formación después del permiso para actualizar la madre trabajadora.

Las herramientas de bienestar corporativo van a consistir en: cupones para los trabajadores con ausencias reducidas (ej. menos de 3 días); seguro de salud; contribuciones para los gastos incurridos por los empleados, cónyuge e hijos (guarderías, jardines de infancia, otros niveles escolares, cursos de idiomas, campamentos de verano, compra de libros de texto, comedor escolar, fondos de pensiones); aumento de la contribución del empleador al fondo de pensiones complementario; becas para los hijos de los empleados que se han distinguido por sus méritos académicos peculiares (en escuelas secundarias y universidades)⁴²; acuerdos con guarderías; activación de jardines de infancia en el lugar de trabajo; cupones de compra.

Sin embargo, muchos acuerdos, sobre todo los más recientes, están relacionados con el cálculo del premio de productividad⁴³, poniendo el acento en el componente variable aunque no necesariamente desde una óptica de participa-

⁴² El convenio de Luxottica, de junio de 2013, dedica un amplio espacio a apoyar la educación de los niños de los empleados (con becas y pago de cuotas escolares), pero también, en una perspectiva de “bienestar territorial”, a la inversión en proyectos destinados a la lucha contra el abandono escolar prematuro a través de acuerdos con escuelas locales. En el convenio de Ferrero, de julio de 2014, se destaca el aumento de 2 a 3 medias jornadas de licencia para las visitas pediátricas de los niños entre las edades de 0 y 14 años; un día libre adicional, respecto al convenio colectivo nacional, al padre en el nacimiento del niño y la posibilidad de poner en práctica formas de tiempo parcial para necesidades específicas. En abril de 2015, el grupo de Zara ha firmado su primer convenio de empresa y, en materia de conciliación, prevé la reducción de las rondas finales para las madres que trabajan y un permiso sin sueldo tras el permiso parental de 12 meses.

⁴³ La mayoría de los acuerdos se refiere a los premios de productividad y la composición de los elementos para el cálculo de la reducción progresiva de la cuota fija. Para el período más

ción en el éxito de la compañía⁴⁴, con el trabajo flexible o a turnos para satisfacer las necesidades de producción. Estas últimas introducen vaivenes, incliniéndose así la organización hacia modelos de producción justo a tiempo (tiende por ejemplo a desaparecer el “almacén” porque cuesta mucho). Estas acciones se colocan en una lógica de reducción de los costes laborales, sin duda útil para las empresas, pero no estimulan la adopción de políticas industriales y la revitalización del territorio.

La reducción gradual de la parte fija del salario, establecido a nivel nacional, ha acelerado en los últimos años el proceso de «erosión de la función de la solidaridad del convenio colectivo nacional»⁴⁵ que es expresión de la función de composición social desempeñada por la negociación.

La función de mejorar las condiciones de trabajo asignada a la negociación colectiva, que ya en las últimas décadas se ha reducido en el ámbito nacional, parece haber sufrido con la crisis más reciente un aplazamiento adicional también a nivel descentralizado; niveles que deberían ser capaces de entender las necesidades del territorio local y de las empresas que existen en el mismo y de construir modelos locales en el que la mimesis y el aprendizaje mutuo permitirían la extensión de las mejores soluciones.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- Aa.Vv (2011), *Il caso Fiat: una crisi di sistema?*, en *LD*, numero monografico.
 Ballestrero, Maria Vittoria (2012), *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli.
 Barbera, Marzia; Protopapa, Venera (2014), *Il caso Fiat: come la tutela antidiscriminatoria riformula il conflitto sindacale*, en *RGL*, n. 1, p. 163 ss.
 Berta, Giuseppe (2014), *Produzione intelligente. Un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino, Einaudi.

reciente, el aumento de los acuerdos en este perfil también se justifica por el hecho de que la Ley de Estabilidad de 2013 (Ley n. 228/2012) introdujo una especial desgravación fiscal del salario para aumentar la productividad (remuneración de la productividad) y esta medida se continuó en los años siguientes.

⁴⁴ M. Ricciardi, *La parabola. Ascesa e declino della contrattazione collettiva in Italia*, Bologna, Clueb, 2014, p. 31 ss.

⁴⁵ P. Campanella, *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, en *WP D'Antona*, n. 185, 2013, p. 7.

- Campanella, Piera (2013), *Decentramento contrattuale e incentivi retributivi nel quadro delle politiche di sostegno alla produttività del lavoro*, en *WP D'Antona*, n. 185.
- Carinci, Franco (2014) (editado por), *Il Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, Adapt University Press.
- Carrieri, Mimmo; Treu, Tiziano (2013), *Introduzione. Le relazioni industriali italiane ed europee: innovazioni da completare e convergenze da affinare*, Bologna, Il Mulino, p. 7 ss.
- Caruso, Bruno (1992), *Rappresentanza sindacale e consenso*, Milano, Angeli.
- Cella, Gian Primo (2013), *Una sentenza sulla rappresentanza sindacale (o del lavoro?)*, en *LD*, p. 509 ss.
- D'Antona, Massimo (1998), *Il quarto comma dell'art. 39 Costituzione*, en *DLRI*, 1998, p. 107 ss.
- D'Arcangelo, Lucia (2012), *Contrattazione territoriale e sviluppo locale*, Torino, Giappichelli.
- De Felice, Alfonsina (2015), *Potere locale e metodo concertativo fra i due secoli. Cronaca di una bruciante illusione*, en *RGL*, n. 1, p. 79 ss.
- Del Punta, Riccardo (2015), *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Del Punta, Riccardo (2013), *L'art. 19 Statuto dei lavoratori davanti alla Consulta: una pronuncia condivisibile ma interlocutoria*, en *LD*, p. 527 ss.
- Ichino, Pietro (2005), *A che cosa serve il sindacato?*, Milano, Mondadori.
- Ires (2015), *La contrattazione sociale negli anni della crisi. Sesto rapporto sulla contrattazione sociale territoriale*, en <http://www.ires.it/>
- Leccese, Vito (2013), *Partecipazione alle trattative, tutela del dissenso e art. 19 dello Statuto dei lavoratori*, en *LD*, p. 539 ss.
- Liso, Franco, Corazza, Luisa (2015), *Le clausole di pace: variazioni sul tema*, en *WP D'Antona*, n. 247.
- Maino, Franca; Ferrera, Maurizio (2013) (editado por), *Primo rapporto sul secondo welfare in Italia 2013*, Torino, Centro di documentazione e ricerca Luigi Einaudi.
- Mariucci, Luigi (1985), *La contrattazione collettiva*, Bologna, Il Mulino.
- Mazzotta, Oronzo (2015), *Manuale di Diritto del lavoro*, Padova, Cedam.
- Mengoni, Luigi (1975), *Il contratto collettivo nell'ordinamento giuridico italiano*, en *Jus*, p. 216 ss.
- Napoli, Mario (2014), *Rsa e Costituzione. La giurisprudenza della Corte Costituzionale*, Milano, Vita e Pensiero.
- Napoli, Mario (1999), voce *Sindacato*, en *Digesto discipline privatistiche*, vol. XVI, Torino, Utet.
- Rebaudengo, Paolo (2015), *Nuove regole in fabbrica. Dal contratto Fiat alle nuove relazioni industriali*, Bologna, Il Mulino.

- Regalia, Ida (2015a), *Negoziare sul territorio. Un'introduzione*, en *RGL*, n. 1, p. 3 ss.
- Regalia, Ida (2015b), *Oltre la contrattazione di secondo livello. Note sulla concertazione a livello locale*, en *RGL*, n. 1, p. 97 ss.
- Regini, Marino (2003), *I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei*, en *Stato e mercato*, p. 83 ss.
- Ricciardi, Mario (2014), *La parabola. Ascesa e declino della contrattazione collettiva in Italia*, Bologna, Clueb.
- Romagnoli, Umberto (1963), *Il contratto collettivo di impresa*, Milano, Giuffrè.
- Tomassetti, Paolo (2015), *Relazioni industriali e risorse umane. Sindacato e contrattazione aziendale concessiva: una ricerca empirica*, en *DRI*, n. 1, p. 183 ss.
- Zoppoli, Lorenzo (2015), *Istituzioni e negoziazioni territoriali: un'analisi della strumentazione giuridica*, en *RGL*, n. 1, p. 29 ss.

Abreviaturas utilizadas

DRI	Diritto delle relazioni industriali
DLRI	Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali
LD	Lavoro e diritto
RGL	Rivista giuridica del lavoro
WP D'Antona	Working Paper Centro Studi D'Antona