

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ORGANIZACIÓN SINDICAL

EN ITALIA. EL FUTURO DE LA ACCION SINDICAL

Fulvio Perini, colaborador de la CGIL

Publicado en el cuarto libro del GTAS, Grupo de Trabajo

sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2015

En Italia, como en otros países, la organización sindical y la negociación colectiva son una expresión de la evolución económica y democrática de la sociedad. Las modalidades de organización de los trabajadores en el sindicato, las estructuras de representación en los lugares de trabajo, las modalidades de la contratación colectiva y la misma legislación del trabajo, han siempre influenciadas dialécticamente con la situación económica y con los cambios de las instituciones en sentido democrático, aunque no siempre.

En Europa, la situación actual presenta una grave crisis económica que empuja hacia un retroceso de los derechos de los trabajadores y la prerrogativas de negociación del sindicato, junto con una crisis política y una pérdida de soberanía nacional de muchos Estados europeos: los menos ricos o los muy endeudados (y los relativamente más ricos que han substituido con deuda la escasa demanda interna)¹.

I. Las transformaciones productivas que han precedido la crisis del 2008

El proceso económico que ha favorecido la crisis financiera de 2008 ha inducido profundas transformaciones en la economía real y en el trabajo. En toda Europa, aunque mucho menos en Alemania, la reestructuración productiva y del trabajo ha seguido tres direcciones.

La primera, expresión de la sociedad de consumo, es la llamada “terciarización” de la economía. Desde hace diez años en Europa la composición por sectores del valor agregado por actividades laborales deja a la industria en el séptimo lugar, luego de las finanzas, comercio, y construcción². Pero el sindicalismo europeo, durante casi un siglo, se ha identificado con el sector industrial. Los sindicatos industriales que todavía siguen teniendo eficacia en su capacidad de negociación, se encuentran solo en Alemania y en algunos países del norte de Europa.

Después de la guerra, y hasta los años ochenta del siglo pasado, el crecimiento industrial ha estado acompañado por una ampliación de los sistemas públicos para la educación escolar, la sanidad, las jubilaciones. Era impensable considerar

el crecimiento de la productividad del trabajo ignorando el rol positivo de la progresiva mejora de los servicios sociales y de seguridad social. Hoy día no es más así, muchas producciones industriales se han desplazado a los países del Este europeo (que han ingresado la Unión Europea, pero siguen teniendo su moneda nacional) y en otros continentes, sobre todo en Asia. Durante 15-20 años esta reducción de la economía real ha sido reequilibrada con el crecimiento de la demanda sostenida de la deuda de las administraciones públicas, de las empresas y de las familias. Se ha llegado a un límite. En Italia, donde la deuda es superior al 120% del PIB y el valor agregado se está reduciendo 1% anual, los intereses sobre la deuda se están pagando con menos salarios, menos jubilaciones, menos sanidad pública, menos escuela.

La segunda dirección se relaciona con la reorganización de la estructura industrial, centrada en la reducción del tamaño de las empresas, por dos razones: para lograr la baja de los costos de producción (en primer lugar el trabajo): y para transformar muchas empresas en estructuras productivas de suministro fácilmente intercambiables. Se ha impuesto así la condición de que para mantenerse competitivos en el mercado, es necesario competir con precios más bajos. Pero el valor agregado y la producción del trabajo de una empresa decrece en relación con su tamaño productivo y de la ocupación. Por ello, Grecia, Italia, Portugal y España, junto con la República Checa, que son las economías europeas con menor productividad del trabajo y el número más alto de microempresas, son también las que han sido más duramente golpeados por la crisis financiera³.

El tercer cambio es el empleo de trabajo humano. Con el Tratado de Lisboa los gobernantes de los países europeos han escogido el modelo del trabajo flexible. Este modelo ha determinado una creciente precariedad del trabajo, sobre todo juvenil. El 30 al 40% de los jóvenes con menos de 24 años se encuentra desempleado. Al mismo tiempo ha crecido notablemente la inmigración, a menudo de trabajadores y trabajadoras con buena formación escolar y profesional (por ejemplo en el sector salud, para las mujeres). Aun así, por lo general a los inmigrantes les tocan los trabajos más pesados y peligrosos en agricultura, en la construcción civil y en la industria. En Italia, un accidente mortal de cada seis es de un trabajador inmigrante. Cuando se encuentra un cuerpo en la calle, se trata por lo general de un accidente simulado, de un trabajador clandestino, que nunca será identificado.

Las leyes nacionales del mercado laboral en los últimos veinte años, con la excusa de que el trabajo flexible iba a crear empleo, han favorecido las formas de trabajo precarias, y la competencia entre los salarios, quedando la negociación colectiva con la tarea de limitar los porcentajes máximos de estos empleos y moderar las diferencias salariales. Crecen la descomposición del trabajo y las divisiones entre los trabajadores. En Italia más del 50% de los trabajadores trabaja menos de 40 horas semanales, con un promedio que esconde cómo se llega a este dato, porque incluye también a los trabajadores a tiempo parcial (o, mejor dicho, las trabajadoras, porque es siempre a ellas que les toca), los contratos determinados y los temporeros u ocasionales. Existe una gran diferencia de

participación en el sindicato entre quienes sabe qué les va a pasar dentro de tres meses en el trabajo y quienes no⁴.

Este es sin duda uno de los temas de fondo para el sindicato italiano. No se trata de defender solo los diferentes segmentos de trabajadores, cosa que un sindicato siempre tiene que hacer en cualquier condición contractual, sino de lograr una recomposición sustentada en un sistema de cooperación entre trabajadores. Para un sindicato es necesario ser solidario no sólo por razones éticas de tipo general, sino también porque en la producción de bienes y servicios todos participan, aunque en modo diferente.

La inmigración está especialmente presente en los países europeos más ricos: Alemania con 9,5 millones de inmigrantes (3,5 desde otros países europeos y más de 6 millones de inmigrantes de países no europeos); siguen Inglaterra con 6,7 millones, Francia con 7,1, España con 6,3 e Italia con 4,5 millones, de los cuales 1,5 son de otros países europeos y 3 millones de países no europeos. Se trata de inmigrantes censados por los institutos de estadística, y a ellos hay que agregar los inmigrantes clandestinos.

Hay que recordar que en cada rubro de actividad hay más asociaciones de emprendedores (normalmente una por la gran empresa, una por la mediana y pequeña y una por las empresas artesanas). Por ende, hay por lo menos tres contratos nacionales por cada rama de actividad económica.

Hasta 1993 la relación de trabajo, los sueldos y las condiciones de trabajo de los empleados públicos estaban regidas por ley y la acción sindical se expresaba en presencia del gobierno y los legisladores para lograr mejoras a través de leyes. A partir de 1993 todas las condiciones salariales y normativas de los empleados públicos quedan regidas por la negociación. También en Italia, como en Grecia y en España, desde 2010 los sueldos de los empleados públicos han quedado bloqueado por ley, pero no reducidos como ha pasado en otros países.

II. Efectos sobre la negociación colectiva

En Italia, a lo anterior se agrega el efecto derivado de la crisis de la deuda externa pública, de carácter permanente desde hace décadas, aunque ahora agravada. El crecimiento de la deuda ha sido un componente esencial de la política económica italiana, instrumento importante de las políticas públicas y factor determinante del consenso político y electoral de los gobiernos que se han sucedido a partir de 1980. El único gobierno que no ha obedecido a esta política ha sido el de Prodi, desde el verano de 2006 hasta la primavera de 2008, fuertemente atacado por la derecha económica italiana y por la izquierda que se decía radical.

La primera crisis fue en 1976, cuando el partido demócrata cristiano y el partido comunista conformaron un gobierno que comenzaba a superar las divisiones de la guerra fría. El déficit financiero acumulado por el Estado y la huída de capitales habían determinado una emergencia financiera a la que el gobierno respondió con diferentes medidas, una de las cuales establecía que a los trabajadores con ingresos medios o altos los aumentos trimestrales del sueldo de acuerdo con el

aumento del costo de vida fuesen pagados con títulos de la deuda externa, reembolsables en un plazo de 3 años. En 1976 la deuda pública era todavía en moneda nacional llegaba a 52 mil millones de euros.

Empezó así la lucha por la defensa de uno de los instrumentos contractuales más importantes para los trabajadores italianos, la “Escala Móvil”, el acuerdo entre las confederaciones sindicales que garantizaba el aumento automático de los sueldos en razón del aumento de la inflación. Con la segunda crisis financiera de 1992-93, el gobierno canceló la Escala, lo que era una condición del FMI para seguir financiando las cuentas públicas italianas.

En este ciclo, también se disolvieron los partidos políticos de masa: el Partido Comunista Italiano, con 1,8 millones de miembros, la Democracia Cristiana, con 1,5 millones, y el Partido Socialista con más de 300 mil. Inició la era del gobierno Berlusconi. La división de los tres sindicatos italianos se hizo cada vez más profunda.

Con la tercera crisis financiera actual, la deuda externa vuelve a dar un gran salto: para garantizar liquidez al sistema financiero, se reducen los gastos públicos sociales y de inversión. También vuelven a reducirse las condiciones para la jubilación, ahora aplicada a todos y no sólo a los más jóvenes, como había sucedido antes. Pero, además, la más importante asociación de empresarios después de 2008 pide la revisión de los contratos colectivos nacionales, amenazando con renunciar a ellos y abrir la negociación en cada una de las empresas, en lugar del contrato nacional. Se inicia entonces la batalla sindical en defensa del contrato colectivo nacional de categoría.

Para entender el sentido del contrato nacional hay que contar la historia de la negociación sindical en Italia, especialmente de los trabajadores metalúrgicos, la categoría de trabajadores más numerosa e importante. El primer contrato colectivo nacional fue estipulado en el 1906 en Turín en una fábrica de coches: incluía condiciones para el aumento de los salarios, el horario de trabajo, la garantía de que el sindicato metalúrgico (nacido en el 1901) fuese quien propusiera los nombres de los trabajadores que la empresa iba a contratar, y el derecho de los trabajadores a elegir un organismo de representación en la fábrica (llamado “comisión interna”, que sirvió de modelo para otras fábricas). En 1906-1912 (antes de la primera guerra que nosotros llamamos mundial) se alcanzaron numerosos contratos territoriales de categoría, mientras que después de la guerra nacieron los primeros contratos nacionales de categoría (los metalúrgicos lo firmaron en 1919).

Con la llegada del fascismo, en 1922 se cancelaron todos los sindicatos menos el sindicato “corporativo” fascista. Las nuevas leyes del trabajo establecían que la relación de trabajo se regulaba sólo con el contrato nacional firmado por las organizaciones fascistas y valía para los trabajadores de todo el territorio nacional. Si el trabajador no aceptaba ese contrato, no aceptaba trabajar como subordinado a una empresa (lo que fue la actitud sólo de algunos militantes antifascistas con alta profesionalidad).

Después de la segunda guerra mundial y de la caída del fascismo, se confirma el contrato colectivo nacional y se define un sistema de relaciones sindicales con tres niveles de negociación:

- el contrato nacional interconfederal, válido para todos los trabajadores de todas las categorías, que regula algunos aspectos generales de las condiciones y de los derechos de los trabajadores. Incluye la adecuación automática de los salarios al aumento del costo de vida (adecuación no completa, pero importante), y el derecho de los trabajadores a elegir sus representantes en la comisión interna.

- el contrato nacional de categoría, con el cual se regulaban todos los aspectos de la relación laboral: contrato, lugar donde se trabaja, nivel profesional, salario por nivel, horario de trabajo, organización de trabajo, medio ambiente de trabajo y protección contra los riesgos, derechos en caso de accidente y enfermedad, derechos para los estudiantes, medidas disciplinarias, interrupción del trabajo, despido, derechos sindicales, negociación colectiva en la empresa. Cada contrato de categoría se refiere a las empresas y a los trabajadores ocupados en cada rama de actividad específica. Se evitaba de este modo la competencia desleal entre empresas o entre trabajadores.

- el contrato por empresa tenía la función de regular la parte del sueldo relacionado con la producción en la fábrica, y después se extendió sobre todo a la negociación sobre cómo encuadrar los niveles profesionales y la organización del trabajo.

Con esta estructura de negociación, el salario y las reglas nacionales eran válidas para todos los trabajadores, quedando para la jurisprudencia de trabajo, respetando la Constitución, el establecimiento del derecho a un salario que garantice una vida digna al trabajador y su familia, el que ningún empresario puede reducir. Entonces, el contrato en una empresa tenía el objetivo de aumentar el salario en relación con el salario nacional. Por eso, los contratos nacionales establecían una pequeña cuota de aumento salarial adicional para las empresas (sobre todo pequeñas) donde no existía el contrato nacional.

Normalmente el contrato duraba cuatro años y se iba renovando, mientras la contratación en la empresa se desarrollaba solo una vez en los cuatro años de vigencia del contrato nacional. El contrato individual (personal) de trabajo se firmaba al momento de la asunción e indica el lugar donde se irá a trabajar y con qué nivel profesional. Para todos los otros aspectos se hacía referencia a lo que prevé el contrato nacional de categoría.

Desde la crisis de 2008, las organizaciones de empleadores se han propuesto el objetivo de eliminar el contrato colectivo nacional y/o de reducir notablemente su función, estableciendo que los contratos internos pueden reducir los salarios y los derechos anteriormente establecidos a nivel nacional. Tanto los empresarios como el gobierno Berlusconi amenazaron con cancelar los acuerdos sindicales que regulaban el sistema de la negociación colectiva y de la representación de los trabajadores si el sindicato no aceptaba y suscribía la posibilidad de reducir los salarios, las condiciones de trabajo y los derechos individuales.

En abril de 2009 se estipuló un nuevo acuerdo interconfederal entre la asociación italiana de las grandes empresas industriales y dos de los tres sindicatos confederales, estableciendo que los contratos nacionales de categoría pueden decidir derogaciones encaminadas a reducir los salarios, condiciones de trabajo, y derechos de los trabajadores. Este acuerdo no ha sido firmado por el sindicato que tiene el mayor número de miembros en la mediana y gran industria, que sin embargo no ha tenido la fuerza para cambiar la situación (con la crisis de la producción la participación de los trabajadores en las huelgas se ha reducido mucho). Pero en los dos años siguientes al acuerdo, la mayoría de las empresas no ha solicitado su aplicación para no tener conflictos con sus propios trabajadores.

Al mismo tiempo, la más importante empresa industrial italiana, la Fiat, rescindió el contrato nacional y salió de su asociación empresarial, la Confindustria, chantajeando a los trabajadores: si los sindicatos y los trabajadores no aceptaban contratos de fábrica que redujeran sus derechos, la producción en Italia sería trasladada al extranjero. El gobierno Berlusconi apoya la Fiat, al precio de reducir la representatividad de la más importante organización empresarial italiana. En la primavera del 2011 entre los empleadores se abre la discusión sobre si salir o no de propia organización, para no aplicar los convenios colectivos nacionales. Pero la gran mayoría de los empleadores confirman la afiliación a la Confindustria. Se pone en evidencia así la exigencia de un compromiso social nuevo sobre el sistema de contratación y sobre la representación sindical⁵. En julio de 2011 se firma un nuevo acuerdo entre las asociaciones de las grandes empresas y las tres organizaciones sindicales, que confirma el valor sindical y jurídico del contrato colectivo nacional de categoría. Esto quiere decir que no se admiten reducciones de salarios y de derechos individuales y colectivos. Sólo a nivel de empresa y con el voto de la mayoría de los trabajadores interesados se puede derogar, empeorando las condiciones, sobre el horario y sobre la intensidad del trabajo (pero, sobre el horario, una ley europea había permitido horarios más extensos que los acordados en los contratos nacionales italianos). Ha sido sin duda una lucha sindical defensiva que, sin embargo, ha reducido notablemente el objetivo empresarial de hacer ineficaz los contratos colectivos nacionales de categoría.

El gobierno Berlusconi reaccionó para favorecer a la Fiat y otros empresarios de la línea dura, haciendo aprobar una ley que posibilita acuerdos de derogación del contrato sobre la asunción de trabajadores, los salarios, los niveles de encuadramiento profesional, y hasta la selección de los trabajadores que una empresa quiere despedir. Esta norma está en contradicción con el código del trabajo de Italia, el “Estatuto de los Trabajadores”, que prohíbe la posibilidad de reducir los salarios y los niveles de encuadramiento profesional, afirmando que cualquier pacto, individual o colectivo, contrario a estos es “nulo”. Lo mismo hace en relación a los despidos, con la obligación de readmitir el trabajador despedido violando las leyes que regulan los despidos individuales y colectivos.

Sin embargo, los contratos nacionales se están renovando, aún con dificultad y con una serie de divisiones sindicales. La renovación del contrato colectivo para

los empleados públicos ha sido postergada hasta 2014. El sindicato ha defendido los trabajadores sin muchos retrocesos, pero el futuro está delante de nosotros.

Como es sabido, la crisis financiera se ha convertido en crisis económica y productiva. Italia está en recesión y se le pide no sólo cuidar la renta financiera sino también una reducción aún mayor de los ingresos de los trabajadores. Por eso, el nuevo gobierno postBerlusconi, a cargo de Monti, hombre que proviene de las finanzas internacionales, subió los impuestos y empeoró notablemente la renta de los jubilados, para mostrar una cara presentable de Italia en el extranjero, y tranquilizar el mercado financiero.

El gobierno también ha propuesto cambiar la ley que tutela a los trabajadores de la discriminación en los despidos, como había pedido el Banco Europeo mediante una carta oficial. Las tres organizaciones sindicales y el Partido Democrático (centro-izquierda) se han opuesto. El gobierno ha retirado su propuesta y hará cambios por lo que se refiere a los despidos por razones económicas, para poder decir que en Italia cambian las normas sobre los despidos. Es el juez del trabajo que decide si el trabajador despedido por razones económicas debe ser reintegrado a su puesto de trabajo o si es bastante una indemnización de 10 o más salarios mensuales, cuando el empleador no aplica los criterios sociales (antigüedad se servicio, edad, cargas familiares).

El gobierno Monti ha cambiado la ley sobre la seguridad social alargando de 2 a 4 años la edad para la jubilación y/o el número de años de aporte a la previdencia. Por ende, los trabajadores que habían aceptado el despido confiando en poder jubilarse pronto hoy se encuentran sin trabajo durante los próximos 2, 3 o 4 años, y con una edad que les hace muy difícil encontrar otro trabajo. La lucha unitaria de las tres organizaciones sindicales cambió estas normas, pero las trabajadoras y los trabajadores que aceptaron el despido individual esperando la jubilación están excluidos. La incorporación de estos trabajadores está en el programa electoral del centro-izquierda.

Es difícil hacer previsiones, en Europa no existen dirigentes políticos capaces de grandes proyectos, crecen las luchas y las tensiones sociales, y crece el nacionalismo.

El problema más inmediato y urgente para el sindicato es el creciente desempleo, con la dramática posibilidad de que lleguen los despidos masivos. A partir de 2009 se ha despedido a los trabajadores con contrato a tiempo determinado o individual. Por su parte, el gobierno ha despedido a más de 300 mil trabajadoras y trabajadores con una edad muy cercana a la jubilación, quienes lo aceptaron a cambio de una integración de los ingresos y de la contribución previsional desde el momento del despido hasta tener los requisitos para la jubilación.

En este momento están despedidos parte de aquellos trabajadores, casi 500 mil, que no han sido despedidos, sino suspendidos o trabajan con horario reducido, gracias a la ley que prevé la integración de los ingresos hasta el 80% del sueldo, con un máximo de 1330 euros (los sueldos de los turnistas, obreros

especializados y técnicos son más altos) por un tiempo de 2 años. El tiempo que dura esta norma, que suspende el trabajo e integra el sueldo, se está agotando. Por este motivo, cada semana 3000 trabajadores con contrato a tiempo indeterminado son despedidos.

Sin un nuevo proyecto nacional para el trabajo, esta situación se hará más grave, también porque el trabajo en negro no se ha terminado y aun se puede extender la economía criminal.

III. Algunas reflexiones utópicas finales

Esta es la primera crisis que los Estados europeos afrontan sin apoyarse en políticas coloniales y sin -esperamos que para siempre- recurrir a la guerra. En la Edad Media, en los tiempos de las Cruzadas, Italia era el país más rico, con un valor agregado casi doble con respecto a Francia y Alemania, y en el centro de los comercios del Mediterráneo y desde Asia. Luego, cuando nació el capitalismo, el descubrimiento de las Américas cambia la economía, el Océano Atlántico reemplaza el Mar Mediterráneo, y el valor agregado crece sobre todo en Inglaterra, Francia, Alemania y después en los Estados Unidos. Más adelante, el capitalismo respondió a los cambios con la globalización y la liberalización de los mercados financieros (no es casual que hayan abandonado los acuerdos y las reglas establecidas en Bretton Woods). Los mercados financieros viven si existen seres humanos, empresas, bancos, Estados que se endeudan para sustentar sus acciones. De este modo los ricos pueden ser más ricos, pasando el límite de la compatibilidad ambiental y de la explotación de los recursos naturales.

La condición previa para otro desarrollo es UNA política monetaria y financiera diferente. Sin este cambio todo es más difícil, incluyendo una economía real ecológicamente sostenible. En Europa el trabajo para todos y todas no existirá más. Hay que estudiar, proyectar, y construir de manera concreta, mediante etapas intermedias, un modelo de trabajo que supere la situación actual en la que los trabajos peligrosos, sucios y mal pagos los hacen los inmigrantes, en que los jóvenes trabajan de modo precario, en que las mujeres trabajan a tiempo parcial, y en que sólo se trabaja a tiempo completo entre los 25 y 45 años, para luego caer en la precariedad. Los pocos trabajadores que consiguen buenas condiciones tienen que enfrentar y superar la selección de la especie de los mejores que entran en el “core-business” de la empresa.

Existen experiencias de redistribución del trabajo a través del reparto de los tiempos de trabajo, y de la formación y recalificación, pero no existe un proyecto. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen un nivel de formación más elevado que las generaciones anteriores.

El desarrollo económicamente sostenible habla de un diferente modo de trabajar en relación con la naturaleza, más libre de la fatiga. Adaptarse a más de un trabajo no es solo un problema de organización del trabajo en la empresa, implica una nueva organización de la sociedad y de relaciones sociales más justas y

solidarias. La división del trabajo por género está cambiando y puede seguir cambiando. Pero sin un proyecto todo es más difícil.

¹ El mapa mundial sobre la deuda pública de The Economist www.economist.com/content/global_debt_clock pone en evidencia claramente los Estados más ricos y los más endeudados.

² Los datos del Instituto de Estadística de Europa (Eurostat) muestran que el orden de importancia de los siete principales sectores económicos, como porcentaje del PIB, es: intermediación financiera 16%, comercio al por mayor, 9%; construcción 8% (descendiendo ahora por la crisis), comercio al por menor 7,5%, transporte y almacenamiento 7%; comunicaciones y medios de comunicación 6,5%; compra, alquiler de viviendas y arrendamiento 6%; y metales y productos en metales 4%.

³ Los datos del Instituto de Estadística de Europa (Eurostat) indican esta composición por tamaño de las empresas manufactureras: microempresas (1-9 empleados) 91% de todas las empresas y una productividad del trabajo de 29900 euros por trabajador; pequeña empresa (10-49 empleados) el 9% y una productividad de 38700 euro/trabajador; media empresa (50-249 empleados) el 1% y una productividad de 44800 euros/trabajador; grande empresa (más de empleados) el 0,2% y una productividad de 54400 euros/trabajador. Esta es la “productividad aparente”, medidas en “euros”, pero está indicativa. Estos datos se refieren antes de la crisis, hoy las empresas medianas y grandes están bajando.

⁴ De la composición del trabajo y del mercado del trabajo ha escrito notablemente Salvo Leonardi: “Organización de los sindicatos del trabajo atípico y precario en Italia”, publicado en el libro anterior de CSA-OIT sobre autoreforma sindical

⁵ Una de las empresas que ha querido seguir a la Fiat en la anulación del contrato nacional de trabajo para sus trabajadores ha sido una de las más grandes cooperativas italianas: la Cooperativa Estense, con más de 5 mil trabajadores es una cooperativa de consumidores, constituida por trabajadores en 1889 para sus propias compras y que ha llegado a ser, con sus supermercados, una de las más importantes empresas italianas de comercio.