

ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS DEL TRABAJO ATÍPICO Y PRECARIO EN ITALIA

Salvo Leonardi, investigador del IRES,

**Instituto de Investigación Económica y Social de la
CGIL, Confederación General de Trabajadores Italianos**

**Publicado en el cuarto libro del GTAS, Grupo de
Trabajo sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2013.**

El artículo original en inglés es del 2009

La cobertura de la negociación colectiva en Italia se estima, en un promedio bastante alto, en un 80% del total de la fuerza laboral contratada, sin ningún procedimiento administrativo extendido *erga omnes* a los acuerdos del sector nacional. Estos buenos resultados están avalados por más de 400 contratos sectoriales nacionales, que formalmente cubren el total de la fuerza laboral. Se trata de un sistema de dos niveles, con la primacía del sector nacional. El segundo nivel puede desarrollarse en la empresa o, alternativamente, a nivel territorial (construcción, hotelería y turismo; artesanía; agricultura). Está más centrado en pagas adicionales y horas trabajadas. Gran parte de las pymes, que en Italia representan más del 90% de las empresas, quedan excluidas (*de facto*) por este segundo nivel de negociación.

Comprende alrededor del 35% de la fuerza laboral; no más del 4% en las microempresas.

La revigorización de la confederación está estrictamente correlacionada con el valor de la ciudadanía y la negociación a nivel territorial, que a su vez constituye el núcleo central de la gestión del conflicto corporativo y del cada vez más complejo modelo de vida en sociedad. Inspirado por el viejo líder Bruno Trentin, desde 1991, el programa de la CGIL está centrado en las palabras clave: nuevos derechos, solidaridad y ciudadanía. Desde entonces, el programa se ha enfocado en algunos principios político-organizacionales: el concepto de “una organización sindical de derechos opuesta al corporativismo” basada en una aproximación confederal, definida como “general, única y voluntaria” y basada en la democracia, el pluralismo y la autonomía; la centralidad del trabajo; la adopción de los derechos individuales de la ciudadanía social como prioridad en la acción de la CGIL. Con este propósito, destaca el valor universal del conocimiento, de la información y de la capacitación a nivel individual.

En el nivel organizacional, la pauta estratégica de la confederación apunta a la “renovación de la organización sindical” cuyo soporte central es “la construcción de una nueva forma de solidaridad entre las partes que conforman el mundo laboral”. El objetivo es abrir cada vez más la confederación y sus políticas a las nuevas generaciones definidas como “el reto más grande de nuestro futuro”, a los migrantes, a las mujeres, con una mayor atención puesta en la conciliación del equilibrio laboral. Finalmente y no por

eso menos importante, **en 2008. la Conferencia de la CGIL reconoció el papel crucial del nivel territorial de organización.**

Uno de los logros más recientes e importantes del movimiento sindical italiano concierne a la organización específica de los trabajadores atípicos (*lavoratori atipici*): un universo social y jurídicamente heterogéneo compuesto por trabajadores de agencias de trabajo temporal y trabajadores “semi-subordinados”. No obstante, los trabajadores contratados a tiempo completo y a tiempo parcial están afiliados a las federaciones sectoriales tradicionales.

Italia está notablemente por encima del promedio en lo concerniente al autoempleo y trabajo no declarado. El uso de trabajo por período determinado (entre 12 y 13 %) no difiere del promedio europeo de 15%. Las mujeres con trabajo temporal representan el 15% del total de las mujeres contratadas, en contraste con el 9% de los hombres. La incidencia de trabajo temporal es mayor entre mujeres y jóvenes adultos, especialmente al sur de Italia.

El trabajo a través de agencias de trabajo temporal, introducido en la legislación italiana en 1997 y enmendada en 2003, involucra a 574 mil trabajadores y representa el 1.2% del total de la fuerza laboral, y aún menos (0.7%) si los contabilizamos como el equivalente al de tiempo completo. La ley limita el uso del trabajo temporal: a) tipos de trabajo que no suelen realizarse en la empresa; b) la sustitución de trabajadores ausentes: c) a los casos definidos por la negociación colectiva. El trabajo temporal está prohibido: a) para trabajadores no especializados; b) para reemplazar a trabajadores en huelga; c) por empresas

que en los últimos 12 meses han recurrido al despido colectivo; d) en el caso de trabajos peligrosos y que las empresas no hayan cumplido con la ley de salud y seguridad en el trabajo. Los trabajadores temporales tienen los mismos derechos (incluyendo el salario) que los empleados contratados por la empresa. Todos los acuerdos colectivos sectoriales nacionales, en cada sector/rama, fijan límites y porcentajes máximos para el uso de este tipo de contratos en las empresas, usualmente, entre 8 y 15% del total de la fuerza laboral. La gran mayoría de los trabajadores de las agencias tienen una relación de empleo a tiempo fijo. El 70% trabaja en la región norte del país y el 52%, en los sectores de producción industrial. La mayoría son relativamente jóvenes (edad promedio de 31 años). Las mujeres conforman el 45%, empleadas en el sector servicios, mejor cualificadas que sus colegas hombres, que mayormente están empleados en las empresas manufactureras. Una cantidad cada vez mayor es cubierta por trabajadores migrantes: el 23% del total de los trabajadores temporales. En promedio, cada "misión" en la empresa contratante dura no más de 44 días pagados. El pago promedio mensual es de 1000/1500 euros por mes, pero con una relevante diferencia según género (el 70% de las mujeres ganan 1000 euros al mes). Todos los trabajadores de las agencias cuentan con una frágil seguridad en los ingresos durante los períodos de desempleo, aunque con muy buenas oportunidades para la formación profesional continua. La agencia tiene que aportar el 4% de sus ingresos totales para financiar un fondo de capacitación nacional, gestionado conjuntamente por las organizaciones sociales más representativas.

Los trabajadores autónomos representan el 17% del promedio nacional de empleo (24%, si incluimos a los empleadores). Una subespecie de éstos está compuesto por los llamados “asistentes coordinados y continuos”, una suerte de “trabajadores semi-subordinados”, legalmente autónomos mas económicamente dependientes. Son un millón y medio y representan una de las peculiaridades de la flexibilidad y precariedad italiana (junto al gran porcentaje de empleados no declarados) dado que – al contrario que otros trabajos atípicos – éste queda excluído de las medidas de protección de la ley del trabajo.

No todos estos nuevos autónomos necesitan realmente de formas de representación colectiva tradicionales. La mayoría son de hecho profesionales altamente cualificados y están realmente auto-empleados en el sentido tradicional. Por lo tanto, aquellos que realmente necesitan de formas colectivas de representación están estimados en unos 700 mil. Cerca del 80% cuentan sólo con un único empleador, con contratos de 6-7 meses por año, con horas de trabajo similares a las de sus colegas estables pero con peores ingresos (ganan 40-50% menos, con un perfil de habilidades igual o similar), peores derechos y peores oportunidades profesionales (perspectivas de carrera, capacitación, pensiones). Sólo tienen derecho a al procedimiento especial de litigación laboral aplicado a los empleados. En otros aspectos, no están considerados dentro de las prestaciones de la ley laboral.

Desde finales de los '90, los trabajadores de las agencias y los asistentes semi-dependientes están organizados y representados por sus propias organizaciones sindicales, afiliadas a las tres confederaciones principales. Hasta

donde sabemos, es una experiencia casi única en el escenario del sindicalismo internacional. Hablamos del NIdiL (*Nuove Identità del Lavoro*) para la CGIL, ALAI (*Associazione Lavoratori Atipici e Interinali*) para la CISL y el CPO (*Comitati per l'Occupazione*) en el caso de la UIL. Estas tres organizaciones tienen diferentes estatutos dentro de sus confederaciones. De hecho, mientras el NIdiL es reconocido como una federación, a cargo de la representación de trabajadores de agencias de trabajo temporal y de autónomos semi-subordinados, ALAI tiene un estatus más débil de *asociación* dentro de la CISL, representando solamente a los trabajadores de las agencias de trabajo temporal mas no a los autónomos semi-dependientes. Lo mismo que el CPO, que en cambio, como NIdiL es considerado una federación de la UIL. En la CGIL, el plan es incluir también a los afiliados desempleados bajo el dominio del NIdiL.

A diferencia de los trabajadores de otras organizaciones sindicales, los trabajadores atípicos comparten una condición jurídica mas no el empleo en un sector o rama productiva específica. El número de afiliados ha ido incrementándose gradual y constantemente, durante toda la década, quedando –sin embargo- por debajo del área potencial de reclutamiento.

En el caso de el NIdiL, el número de afiliados se ha duplicado en 10 años, de 15 mil en 1998 a 33 mil en 2007. En el mismo período, ALAI declaró 29 mil afiliados (2008).

En la afiliación del NIdiL, cerca de 8 mil son trabajadores temporales, pero el resto está compuesto por asistentes autónomos (trabajadores semi-dependientes). La mayoría de estos trabajadores son jóvenes altamente formados, por

lo que representan el futuro del sindicalismo del siglo XXI. El nivel promedio de educación de estos afiliados es bastante alto; el 45% tienen de hecho un diploma de bachillerato.

El NIdIL está presente en 80 territorios. Las actividades más relevantes de las organizaciones sindicales de trabajadores atípicos son la negociación colectiva, asesoramiento en legislación y contratos (incluso online); formación sindical; investigación y estudios.

Para las organizaciones sindicales, la negociación colectiva tradicionalmente es la herramienta de la voz y la representación colectiva de los trabajadores. Pero precisamente en el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores atípicos, en Italia se presentan algunos rasgos distintivos. De hecho, mientras que el nivel industrial nacional representa el núcleo del sistema de negociación colectiva italiano, en el caso de los trabajadores atípicos, el núcleo lo constituye una única empresa. Con una importante excepción: los acuerdos colectivos nacionales negociados y suscritos por las organizaciones sindicales de los trabajadores atípicos con la mayor asociación representativa de las agencias de trabajo temporal. (*Assolavoro*). En 2008, se firmó un segundo acuerdo (el anterior era del 2002), que incluía al 90% de los empleados de las agencias de trabajo temporal italianas; cerca de 500 mil. Conforme al nuevo acuerdo colectivo, los trabajadores temporales tenían el derecho de elegir a sus propios delegados en tres niveles diferentes: nacional (para agencias con oficinas en todo el territorio nacional), territorial (nominados en este caso por las organizaciones sindicales externas) y local (el centro de trabajo). A este nivel, los trabajadores de las agencias de

trabajo temporal tienen el derecho de elegir a un delegado cuando la empresa contratante asume más de 30 trabajadores temporales por más de tres meses. Estos delegados regularmente actúan más allá de la representación de las organizaciones sindicales de los trabajadores estándar (RSU) de la empresa contratante.

Vale la pena mencionar el modelo que en Italia llamamos “*bilateralità*”: la administración conjunta por las principales asociaciones sociales de una parte de los esquemas de bienestar y capacitación profesional. Es el caso de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal, donde la ley y los acuerdos colectivos obligan a las agencias a financiar los fondos conjuntamente administrados con una suma que alcanza el 4% del total del gasto salarial; 3.8% para el fondo de capacitación profesional (en el caso de trabajadores estándar, se trata sólo del 0.3%) y el 0,2% para asistencia en micro-créditos para los trabajadores que requieran ayuda para pagar el alquiler de sus casa o su equipo informático personal.

La formación profesional continua para los trabajadores de las agencias de trabajo temporal puede considerarse como una buena práctica. La administra una fundación conjunta llamada *Formatemp*. Cerca de 100 mil trabajadores están incluidos en algún proyecto de capacitación, con iniciativas especialmente enfocadas en grupos objetivo, como los trabajadores migrantes, o en temas importantes como la salud o las políticas de seguridad a nivel del centro de trabajo.

Uno de los grandes problemas que enfrentan los trabajadores atípicos italianos es la frágil protección de los ingresos durante los períodos comprendidos entre un

trabajo y otro. El recorte de un sistema de medidas de protección social justo e inclusivo en caso de desempleo aumenta el sentido de precariedad de los trabajadores atípicos italianos con respecto a la mayoría de sus colegas en otros países europeos. Aunque el seguro de desempleo está previsto por la legislación, en el caso de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal sólo está relacionado con el número de días trabajados durante el año anterior. Es el equivalente al 35% del último ingreso mientras que el “tratamiento ordinario de desempleo” es del 60% para los trabajadores estándar.

A solicitud de las organizaciones sindicales, las contrapartes sociales están considerando un porcentaje diferente al 4% que se descuenta de los sueldos, asignando algo menos a la capacitación y algo más al seguro de desempleo. Conforme al acuerdo social tripartito de 2007, se dirigen nuevos beneficios y recursos económicos para implementar las políticas laborales activas o la protección de los ingresos para los períodos de desempleo.

El nuevo acuerdo nacional ha introducido varias normas importantes, con relación a la estabilización de los trabajadores de las agencias de trabajo temporal contratados por tiempo fijo por sus agencias. En el caso de haber estado trabajando en empresas contratantes durante 42 meses, sumando todas las “misiones” para la misma agencia, éstas les ofrecerán un contrato indefinido. Este cambio implica que, durante los períodos en que el trabajador no sea contratado por ninguna empresa, recibirá una indemnización de disponibilidad de 700 euros al mes. En caso de que esta situación se alargue por mucho tiempo, el trabajador puede ser despedido por la

agencia, recibiendo 700 euros por mes, durante 6 meses (7 si el trabajador es mayor de 50 años). 60% de esta indemnización será abonada por la agencia y 40%, por un fondo bilateral (llamado *Ebitemp*), administrado por organizaciones sociales asociadas. Con esta medida de protección social, las contrapartes sociales de este sector han subrogado la fragilidad de otras formas de seguro de desempleo para este tipo de trabajadores atípicos.

La negociación colectiva territorial y de bienestar constituye, para la CGIL, la mejor manera de abordar los nuevos retos. En el nivel de empresa o unidad única, las negociaciones conciernen mayormente a los asistentes auto-empleados. Hasta ahora, las organizaciones sindicales de los trabajadores atípicos han firmado cerca de 130 acuerdos colectivos a nivel de empresa, comprendiendo cerca de 120 mil asistentes en el sector público (especialmente en centros de llamadas o entidades encuestadoras). A ninguno de los acuerdos se llegó por la vía de la huelga u otras acciones en el centro de trabajo, ni siquiera por movilizaciones colectivas. Las organizaciones sindicales de los trabajadores atípicos nunca llevaron a cabo huelgas o acciones en el centro de trabajo. Todas las actividades han sido dirigidas por el personal, mientras que las decisiones se han tomado a nivel central y la estructura organizacional es muy vertical. El objetivo es fortalecer el nivel territorial de la negociación colectiva y el bienestar local, para abarcar a las pequeñas y microempresas, que quedan excluidas por cualquier forma de representación y negociación colectiva.

En algunos casos, (sectores públicos; centros de llamadas), las organizaciones sindicales de los trabajadores atípicos comparten el reconocimiento

negociador con las organizaciones sindicales de los empleados estables de esas ramas. A esto, le llamamos “copromoción de la negociación”. Está reglada por acuerdos bilaterales entre las federaciones de las organizaciones sindicales. El objetivo es pagar a los colaboradores no menos que aquellos que reciben sus colegas estables equivalentes (de acuerdo con el principio “a igual trabajo, igual paga”). Normalmente, estos acuerdos contenidos tienen como objetivo proporcionar una plataforma mínima de derechos, tanto individuales o colectivos. En el primer caso, las materias conciernen las tareas y organización del trabajo: el pago (cantidad/criterios); duración del contrato; la ausencia/permiso por enfermedad o maternidad; capacitación. Los derechos colectivos implican la posibilidad de obtener una cantidad mínima de derechos y libertades sindicales, como el derecho a organizar asamblea o elegir sus propios representantes laborales. El NIdiL ha estado muy activo al consultar y obtener la estabilización de 20 mil trabajadores precarios, especialmente en los centros de llamadas.

En cuanto a las otras formas individuales de representación y servicios, pertenecen a una conocida y exitosa experiencia de asistencia legal fuera del centro de trabajo, a nivel local, con oficinas especializadas y más expertos calificados y asesores sindicales (sitio web; lista de correo; revistas/noticias).

El rol y futuro de organizaciones sindicales como el NIdiL está siendo cuestionado por otros sectores sindicales, especialmente, aquellos que actúan en situaciones donde hay un gran y creciente número de trabajos atípicos, como el sector metalúrgico/de ingeniería, en lo que concierne a

los trabajadores de las agencias de trabajo temporal, y el sector público y del conocimiento, en lo que concierne a los asistentes coordinados y continuos. Se sienten amenazados por la representación monopolística en los sectores y en los centros de trabajo, y postulan que la representación de los trabajadores debe alcanzar la unidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo, en contra de la fragmentación relacionada con la naturaleza legal de las relaciones laborales, siguiendo el principio organizacional y político, fuertemente enraizado en Italia, de representación confederal de trabajadores dentro de una única federación.

Más aún, en lo que concierne a los asistentes semi-dependientes, una parte de las organizaciones sindicales (lo mismo que algunos estudiosos) consideran que sus representaciones colectivas corren el riesgo de implicar un reconocimiento por parte de las organizaciones sindicales de lo que más bien consideran un abuso de la legislación laboral; una manera engañosa de eludir y escapar de ella. El debate está abierto y los resultados no son predecibles.

Conclusiones

En un nivel de política general, se requieren nuevas leyes que detengan y den la vuelta a la tendencia que ha llevado a la precariedad todos estos años. No es una tarea fácil, en una Europa dominada por gobiernos de centro-derecha, pero no podemos renunciar a este objetivo. Una generación completa está en riesgo, comprometiendo su derecho actual como trabajadores y un futuro decente como pensionistas.

Estas reformas deben conseguir dos propósitos, en debate actualmente entre jueces laborales italianos y al interior de

las fuerzas sindicales y políticas. Una propuesta enfatiza la necesidad de un nuevo modelo de sistema de bienestar. Es una cuestión de inmensas proporciones.

Aunque quisiéramos recordar la propuesta de Alain Supiot y su grupo europeo de alto nivel en 1999, según el cual deberíamos construir un sistema gradual de medidas de protección legal.

El modelo de los círculos concéntricos: derechos sociales básicos para todos los ciudadanos (derechos antidiscriminatorios; salud y seguridad; seguro de desempleo básico; buenos servicios laborales), sin tener en cuenta su estatus legal, mayores derechos y medidas de protección para los trabajadores de las pymes, mayor severidad legal en el empleo para los trabajadores de las grandes empresas. En esta propuesta, se admite una “zona gris” entre la autonomía y la subordinación pero mejor protegida que hoy en día. Esta es la postura del Partido Demócrata.

Otra propuesta insiste más en la necesidad de un nuevo concepto de subordinación, actualizado con los nuevos modelos de producción, en los que se toman en consideración las condiciones económicas de los empleados, así como su participación funcional al interior de los proyectos de los empleadores.

El tradicional dualismo autonomía/subordinación de los códigos civiles debe ser restaurado y la zona gris del centro (trabajadores semi-independientes; asistentes autónomos; etc.), removida para eliminar todo tipo de abusos. Un típico ejemplo de abuso es el de los trabajadores de los centros de llamadas o tele-trabajadores, erróneamente considerados auto-empleados en varios países sólo porque

no están formalmente sujetos a formas de relación tradicionales en los centros de trabajo del empleador. En otras palabras, debemos detener la “fuga de la ley laboral” en marcha. Tanto la CGIL como la izquierda radical sostienen esta posición.

Desde el punto de vista sindical, las organizaciones afrontan una crisis muy seria de identidad y de estrategia, probablemente, la peor de todos los tiempos. Se impone un giro radical de actitudes y propuestas, reorientando sus políticas para aumentar la afiliación, extender su representatividad a las nuevas tipologías de trabajo, y dar voz a todos aquellos empleados que sufren inequidades, precariedad, explotación, alienación.

Las organizaciones sindicales sufren debido a que un creciente número de trabajadores les necesitan menos, mientras que otra parte les necesitan mucho más y no alcanzan a acceder a ellos.

La nueva realidad requiere de nuevas políticas. Es absolutamente vital para las organizaciones sindicales renovar y poner al día su capacidad para ampliar su representatividad social para incluir a las nuevas realidades del mercado laboral. Hoy en día, se puede alcanzar la unidad dentro del mundo laboral, reconociendo tanto aquello que es similar como aquello que es diferente de una condición a otra. La era de la estandarización de la representación sindical ha quedado atrás, así como la era de la estandarización del sistema de producción.

Si se desarrolla un profundo rediseño y cambio organizacional, las organizaciones sindicales tienen futuro.