

ITALIA

LA REFORMA LABORAL

El Premier Matteo Renzi presentó el 16 de septiembre en las dos Cámaras parlamentarias las líneas generales de las reformas que pretende llevar adelante desde este momento hasta el final de la actual legislatura en 2018. La prensa lo ha denominado el “Programa de los mil días”, ya que Renzi repite en todas sus declaraciones su voluntad de agotar hasta el final su mandato como Primer Ministro.

En una Italia en la que se suceden las noticias económicas negativas (recaída en la recesión, baja inflación persistente, datos de empleo que no mejoran consistentemente) han caído como una bomba las últimas previsiones de la OCDE que auguran que el país cerrará este año con una caída de 0,4 puntos del PIB y anticipan un crecimiento mucho más débil del previsto para el próximo año.

A todo esto se suma la presión constante de las instancias europeas que apremian a Renzi para que pase de los anuncios a los hechos y aplique con valentía las reformas que precisa este país para afrontar los problemas estructurales que impiden un relanzamiento económico que continúa dramáticamente a demorarse en el tiempo. Hoy la prensa se hace eco de un encuentro secreto entre Renzi y Mario Draghi en el mes de agosto pasado, en el que éste último le apremió sobre la necesidad de introducir reformas estructurales como contraprestación a las medidas de ayuda que anunció recientemente el Banco Central Europeo.

En el núcleo central de las reformas imprescindibles todos los analistas colocan la reforma del mercado de trabajo. Después de la reforma Fornero de 2012, que todos coinciden en valorar como fallida por excesivamente tímida, Renzi había apostado hasta ahora por un calendario lento a través de la aprobación de un proyecto de Ley de Bases que se encuentra en tramitación en el Parlamento que, una vez aprobado por el Parlamento, autorizaría al Gobierno para promulgar a lo largo del primer semestre de 2015 los Decretos legislativos que desarrollaran los principios enunciados en el Proyecto de ley que, en cualquier caso, tienen un carácter absolutamente genérico y no pasan de ser un catálogo de buenas intenciones..

La realidad de los datos económicos recientes y el compromiso que, según señala la prensa, concluyó Renzi con Draghi en la reunión de agosto, han motivado que se acelere el calendario de las reformas y que, por otra parte, todo haga prever que las mismas tendrán un alcance más profundo que el que se preveía hasta este momento.

El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, que regula de manera muy compleja las consecuencias de una declaración judicial de un despido improcedente o nulo, constituye uno de los puntos cruciales de la reforma prevista. Con la legislación vigente desde la Reforma Fornero de 2012, las consecuencias judiciales del despido improcedente dependen ampliamente de la discrecionalidad del juez al que se somete la controversia y en muchos casos concluyen con una obligación de readmisión del trabajador que no puede ser sustituida por una indemnización compensatoria.

En sus discursos del día 16 ante las Cámaras parlamentarias y, especialmente, en lo que se ha filtrado de su intervención en la reunión de la misma tarde de la Ejecutiva del Partido Democrático, Renzi anunció su voluntad de romper el último tabú de la izquierda en el mundo del trabajo y proceder a una profunda reforma del citado artículo 18. Según refleja la prensa, Renzi anunció que la obligación de readmisión será sustituida por una indemnización que será creciente en función de la antigüedad del trabajador.

Como medidas complementarias de la reforma laboral, Renzi anunció su voluntad de proceder a un importante refuerzo de las prestaciones de desempleo para los trabajadores que pierdan su puesto de trabajo, así medidas para superar la dualidad en el mundo del trabajo, extendiendo a todos los trabajadores, incluidos los autónomos dependientes y los falsos autónomos, derechos (prestaciones por enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones por maternidad, etc.) que hasta ahora estaban reservados a los trabajadores por cuenta ajena.

La segunda noticia es que Renzi anunció una aceleración vertiginosa del calendario previsto para estas reformas, ya que pretende que el contenido de las mismas, incluida la modificación del artículo 18 del Estatuto de los trabajadores se realice a través de un Decreto que se aprobaría conjuntamente con la Ley de Presupuestos.

Estos anuncios han provocado la inmediata reacción del mundo sindical, que ha denunciado que estas reformas “nacen de una imposición del BCE y de la Unión Europea”. No es la única oposición que debe afrontar Renzi, ya que en el seno de su propio partido existe una representación significativa del ala más izquierdista y vinculada históricamente al sindicato CGIL, los denominados “laboristas”, que han anunciado su voluntad de oponerse frontalmente a las medidas anunciadas.

En cualquier caso, los discursos han anunciado una aceleración en el calendario y una previsible profundización en las medidas de reforma laboral, pero Renzi no presentó ningún detalle concreto sobre los cambios legislativos que tiene intención de emprender. No obstante, parece que el Premier italiano ha tomado la decisión de romper el último de los tabúes de la legislación laboral italiana (el artículo 18) y proceder a una reforma laboral en profundidad para dar una señal de credibilidad de su voluntad reformista que le resulta necesaria en Europa.

Tanto las instancias internacionales como los propios medios de comunicación italianos señalan con frecuencia que la reforma laboral italiana debería seguir los pasos de la realizada por el Gobierno español. En su discurso ante la Cámara de Diputados, Renzi dijo, casi textualmente, que «me parto de risa cuando oigo que debemos seguir el modelo español. Tengo la mayor estima por España y por su Presidente de Gobierno, pero no pretendo seguir el modelo de un país cuyas tasas de desempleo son el doble de las italianas y cuya economía está centrada en productos de menor calidad que los italianos».

El texto de la Ley de Bases para la reforma del mercado de trabajo no pasa de ser una enumeración de principios muy generales y de declaraciones de buenas intenciones (“wishful thinking”) sobre los objetivos finales y la orientación que debe tener la reforma, separados en cinco grandes apartados.

A continuación de este artículo se reproduce la traducción del texto completo que será aprobado por el Senado a primeros de octubre, en el que se subrayan en rojo las modificaciones introducidas por la “maxi-enmienda” presentada a última hora por el Gobierno, respecto al texto original remitido al Parlamento.

Basta realizar una somera lectura del texto para comprobar que los principios o bases cuyo desarrollo se encomienda al Gobierno a través de la aprobación de los correspondientes Decretos legislativos no permiten anticipar contenidos o precisiones sobre el resultado final de las reformas en cada uno de los apartados. El texto aprobado recurre continuamente a formulaciones genéricas: “simplificación, revisión, remodelación, homogeneización de la normativa, racionalización de los incentivos, establecimiento de sistemas de coordinación, refuerzo del sistema de datos, racionalización y simplificación de procedimientos y trámites, eliminación y simplificación de normas, promoción de los principios de legalidad y prioridad,

análisis para valorar su coherencia, etc. etc. etc.” son expresiones que se repiten continuamente.

La interpretación que cabe dar a un texto de estas características es doble. Por un lado, el Gobierno, obteniendo una habilitación de contenido tan absolutamente genérico, quiere dejarse las manos libres para aprobar las reformas que decida a través de los correspondientes Decretos Legislativos. Por otro lado, muy probablemente, el Gobierno no tiene decidido al día de hoy cual va a ser el contenido exacto de cada una de esas reformas, ante las grandes repercusiones presupuestarias y de organización administrativa que supondrán la mayoría de ellas.

En cualquier caso, la Ley de Bases se articula en cinco grandes apartados:

- Revisión del actual sistema de protección por desempleo.
- Reordenación de los Servicios Públicos de Empleo y de las Políticas activas de empleo
- Simplificación y racionalización de los procedimientos para la gestión de las relaciones laborales
- Reordenación de las modalidades contractuales actualmente existentes.
- Reordenación de la normativa en materia de protección de la maternidad y conciliación laboral.

Sin entrar en todos los detalles de la prolija y genérica enumeración de principios, pueden resumirse los objetivos más importantes en cada uno de los apartados de la siguiente manera:

Prestaciones de desempleo

El objetivo es proceder a una progresiva eliminación del actual sistema de “Cassa Integrazione” en sus tres modalidades (ordinaria, extraordinaria e “*in deroga*”), cada una de las cuales se destina a un tipo de sectores económicos o de empresas diferentes, por lo que no pueden beneficiarse de estas prestaciones una gran mayoría de los trabajadores italianos.

Simultáneamente, se pretende una reorganización del actual seguro general de desempleo (*Assicurazione Sociale per l'Impiego – ASPi*), ampliándolo a trabajadores que están actualmente excluidos del mismo (autónomos dependientes) y mejorando su duración máxima.

Como declara con frecuencia Renzi, el objetivo de su reforma laboral es doble y equilibrado: flexibilizar las condiciones laborales en el seno de las empresas y, al mismo tiempo, mejorar las prestaciones a cargo del Estado para los trabajadores que pierdan su puesto de trabajo.

Servicios públicos de empleo y políticas activas de empleo

La única novedad significativa es el anuncio de la creación de una Agencia Nacional para el Empleo, que no existe en la actualidad. No obstante, la ley reafirma que la competencia en materia de políticas activas de empleo continuará residiendo en las Regiones y Provincias autónomas.

Por lo demás, la Ley se limita a formulaciones absolutamente genéricas sobre la racionalización de los incentivos para la contratación, los incentivos al autoempleo, la necesaria activación laboral de las personas en situación de desempleo o la revisión de las políticas activas de empleo.

Simplificación de procedimientos de relaciones laborales

La ley se limita de nuevo a una serie de declaraciones de tipo genérico: racionalización y simplificación de procedimientos, eliminación de las excesivas normas actuales, revisión del régimen de sanciones, etc. etc.

Reordenación de las modalidades contractuales

Más allá de nuevas declaraciones de contenido genérico, las novedades más significativas son las siguientes:

- Establecimiento de un “contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad del trabajador”, sobre cuyas características no se adelanta nada.
- Anuncio de futuras subvenciones para los contratos de carácter indefinido. La ley se limita a decir a este respecto que estos contratos deben ser “más atractivos con relación al resto de tipos de contratos, en términos de costes directos e indirectos”.
- Introducción, también “eventualmente de manera experimental” (¿?) de un salario horario mínimo, que no ha existido nunca en Italia, que sea aplicable tanto al trabajo por cuenta ajena como a las actuales fórmulas de autónomos dependientes o falsos autónomos.
- Uno de los escasos mandatos concretos es el encargo al Gobierno de que elabore un “texto orgánico simplificado sobre tipos de contratos y relaciones laborales”. Un texto unificado de estas características, el Estatuto de los Trabajadores español, existe en nuestro país desde 1980.

Maternidad y conciliación laboral

El contenido de este apartado no pasa de ser, una vez más, un conjunto de declaraciones genéricas sobre la voluntad de mejorar los derechos sociales y las prestaciones económicas para los supuestos de maternidad y para la conciliación de la vida laboral y personal, anunciando la intención de extender estos derechos a colectivos que no cuentan con ellos en la actualidad.

Temas que la ley no contempla

Tanto o más significativo que el propio contenido de la Ley es lo que ha quedado fuera de la misma. En gran parte de los temas candentes que vienen centrado en estos días el debate en los medios de comunicación, la ley no hace ninguna referencia. Los más significativos son los siguientes:

- **Regulación del despido** (artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores): La ley no contiene ninguna referencia, ni directa ni indirecta, a este tema. Esta ausencia clamorosa ha permitido que los opositores a la esta reforma hayan concluido que el Gobierno no podrá modificar el artículo 18 en los Decretos legislativos, ya que no cuenta con ninguna habilitación o delegación legislativa a este respecto.
- **Salario mínimo horario**. La referencia que se hace en la ley a la posible introducción de un salario horario mínimo está llena de cautelas y prevenciones: “eventualmente...de manera experimental...previa consulta con los Agentes sociales más representativos”.
- **Representatividad sindical**: a pesar de que el tema se incluyó en el Orden del día de la reunión del pasado martes de Renzi con los agentes sociales, la ley omite cualquier referencia al mismo. El objetivo del Gobierno sería modificar la regulación actual a fin de regular con claridad las mayorías necesarias para constituir la mesa

de negociación de los Convenios colectivos y, especialmente, para proceder a su firma.

- **Descentralización de la negociación colectiva:** aunque formó parte también de la reunión de Renzi con los agentes sociales, no existe ninguna referencia en la ley. La negociación colectiva en Italia ha estado, hasta ahora, fuertemente centralizada. El Convenio prevalente es el Convenio Nacional de Sector, aplicable en todo el territorio nacional. No existen prácticamente Convenios de sector de ámbito territorial inferior y la capacidad de los Convenios de empresa para regular las condiciones laborales está limitada a algunos aspectos secundarios ya que no pueden modificar en modo alguno lo establecido en el Convenio Nacional de sector en las materias fundamentales como salario, jornada anual, clasificación profesional, etc. La voluntad de Renzi sería proceder a una profunda descentralización de la negociación colectiva, dando muchas más posibilidades a la negociación a nivel de empresa (que en Italia se conoce como negociación de segundo nivel).
- **Trattamento Fine Rapporto (TFR):** tampoco se hace referencia alguna en la ley a la posibilidad de que los trabajadores perciban directamente en sus nóminas a partir del próximo año, como medio de aumentar su renta disponible, las cantidades mensuales que las empresas deben destinar en la actualidad a este concepto, ya sea ingresándolas en fondos de pensiones públicas o privados, ya sea contabilizándolas en las cuentas internas de la empresa como reconocimiento de una obligación futura.
- El tema tiene tantas derivadas en muy diversos campos (fiscalidad tanto para empresa como para trabajadores, posibles repercusiones en la liquidez de las pequeñas y medianas empresas, dudas la voluntariedad o no de esta medida, etc. etc.) que el Gobierno manifiesta que sigue estudiando esta posibilidad.
- En conclusión, el contenido del texto no permite en absoluto anticipar los detalles concretos de las medidas de reforma laboral que acabarán aprobándose en ninguno de los apartados.

La delegación al Gobierno es de contenido tan genérico que será necesario esperar a la aprobación de los correspondientes Decretos legislativos, para los que la Ley otorga al Gobierno un plazo de seis meses desde que la Ley sea definitivamente aprobada por el Parlamento, para conocer cuáles serán la orientación y las decisiones finales del Gobierno de Renzi para cada una de las medidas “anunciadas”.

El valor político de la Ley no reside en su contenido sino en su “efecto anuncio”, al que con tanta frecuencia recurre el Premier Renzi.

TEXTO DE LA LEY DE BASES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO (TEXTO ENMENDADO POR EL GOBIERNO PARA SU VOTACIÓN EN EL SENADO EL 8 DE OCTUBRE DE 2014

Los artículos 1,2,3,4,5 y 6 se sustituyen por el siguiente:

ART. 1

(Delegación al Gobierno en materia de amortiguadores sociales, de los servicios para el Empleo y de políticas activas de empleo, así como de reordenación de la regulación de las relaciones laborales y de la actividad de inspección y de protección y conciliación de la vida laboral y personal)

1. Con el objetivo de garantizar, en caso de desempleo involuntario, una protección uniforme y ligada a la carrera de cotización de los trabajadores, de racionalizar la normativa

en materia de integración salarial y de favorecer el desarrollo activo de cuantos sean expulsados del mercado de trabajo o sean beneficiarios de amortiguadores sociales, simplificando los procedimientos administrativos y reduciendo las cargas no salariales de trabajo, se delega en el Gobierno la adopción, en los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley, a propuesta del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, y de acuerdo con el Ministro de la Economía y de las Finanzas, la adopción de uno o más decretos legislativos dirigidos a revisar y reformar la normativa en materia de amortiguadores sociales, teniendo en cuenta las peculiaridades de los diferentes sectores productivos.

2. En el ejercicio de la delegación establecida en el punto anterior, el Gobierno actuará de acuerdo con los siguientes principios y criterios directivos:

a) en relación al sistema de protección económica sin que haya extinción de la relación laboral:

1) imposibilidad de autorizar la sustitución salarial en caso de cese de actividad empresarial o de parte de ésta;

2) simplificación de la burocracia, **favoreciendo el uso de herramientas telemáticas y digitales**, considerando también la posibilidad de introducir mecanismos automáticos de concesión **previando medios que garanticen su seguridad**;

3) necesidad de establecer el acceso a la “cassa integrazione” solo después de agotar las posibilidades de reducción del horario de trabajo; **con la posibilidad de destinar una parte de los recursos de la “cassa Integrazione” a los “contratos de solidaridad”**.

4) **revisión de los límites de duración con un máximo de horas ordinarias laborables en el periodo de intervención de la “Cassa Integrazione” y establecimiento de sistemas de rotación de trabajadores**

5) previsión de una mayor coparticipación por parte de las empresas que usan el sistema;

6) reducción de las cargas contributivas ordinarias y remodelación de las mismas entre los sectores en función de su utilización efectiva;

7) revisión del ámbito de aplicación de la “cassa integrazione” ordinaria y extraordinaria y los “fondos de solidaridad” establecidos en el artículo 3 de la Ley 92 de 28 de junio de 2012; **fijando un plazo cierto para la puesta en marcha de estos fondos y previando la posibilidad de destinar los eventuales ahorros de gasto derivados de la aplicación de las disposiciones indicadas en esta letra a la financiación de las disposiciones de los apartados 1, 2, 3 y 4.**

8) **revisión del ámbito de aplicación y de las reglas de funcionamiento de los contratos de solidaridad, con particular referencia al artículo 2 del decreto-ley 726/1984 de 30 de octubre, convertido con modificaciones por la Ley 863/1984 de 19 de diciembre, así como a la realización de los contratos de solidaridad previstos por el artículo 5, apartados 5 y 8, del decreto-ley 148/1993 de 20 de mayo, convertido, con modificaciones, por la Ley 236/1993 de 19 de julio.**

b) en relación con las prestaciones económicas en caso de desempleo involuntario:

1) remodulación del ASPI, con homogeneización de la normativa relativa a expedientes ordinarios y breves (miniASPI), relacionando la duración de la prestación a la historia contributiva del trabajador

2) aumento de la duración máxima para trabajadores con carreras de cotización mas elevadas

3) universalización del campo de aplicación del ASPI, ampliándola a trabajadores con contratos de colaboración (autónomo dependientes), excluyendo a administradores y alcaldes, mediante la eliminación de los actuales instrumentos de sostenimiento de ingresos, la modificación de las modalidades de acreditación de las cotizaciones y de la automaticidad de las prestaciones, y previendo, antes de su entrada en vigor, un periodo de experimentación de al menos dos años.

4) introducción de tipos máximos en las cotizaciones que realice el Estado en las situaciones de desempleo.

5) introducción, después de agotar la prestación ASPI, de una prestación sin que exista la obligación de cotizar, limitada a los trabajadores en desempleo involuntario que acrediten una grave situación según el ISEE (Indicador de Situación Económica Equivalente) previendo la obligación de participar en iniciativas de activación laboral que propongan los servicios competentes

6) eliminación del requisito de estar en desempleo para el acceso a los servicios de carácter asistencial;

c) c) en todos los casos establecidos en los puntos a) y b): establecimiento de mecanismos de participación activa en beneficio de la comunidad local de los beneficiarios de prestaciones económicas teniendo en cuenta la finalidad de incentivar la búsqueda activa de un nuevo puesto de trabajo por parte del mismo sujeto según itinerarios personalizados con modalidades que no generarán expectativas de facilidades de ingreso en las administraciones públicas;

d) adaptación de las sanciones y de los procedimientos sancionadores para mejorar su efectividad según criterios objetivos y uniformes, en relación con el trabajador beneficiario de una prestación que no se muestra disponible a un nuevo empleo, a programas de formación o a participar en acciones de apoyo a la comunidad.

3. Con el objetivo de garantizar el uso de los servicios básicos en materia de políticas activas de empleo en todo el territorio nacional, así como para asegurar la uniformidad en los servicios administrativos, el Gobierno está delegado para adoptar, dentro de los seis meses después de la entrada en vigor de la presente ley, a propuesta del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de Economía y de las Finanzas y con el Ministro para la Simplificación y las Administraciones Públicas, previo acuerdo con la Conferencia Permanente de relaciones entre el Estado, las Regiones y las Provincias Autónomas de Trento y de Bolzano, según lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto Legislativo 281, de 28 de agosto de 1997, uno o más decretos legislativos dirigidos a reordenar la normativa sobre Servicios de Empleo y Políticas Activas. A falta del Acuerdo establecido en el Decreto Legislativo 281, el Consejo de Ministros procederá con deliberación motivada según establece el mismo artículo 3 del citado Decreto.

4. En el ejercicio de delegación, el Gobierno actuará de acuerdo con los siguientes principios y criterios directivos:

a) racionalización de los incentivos a la contratación existentes, teniendo en cuenta los datos en los que las estadísticas evidencian una menor probabilidad de encontrar un empleo y a los criterios de valoración y evaluación de impacto de las medidas;

- b) racionalización de los incentivos al autoempleo, previendo un marco jurídico nacional que sirva de punto de referencia para Regiones y Provincias Autónomas ;
- c) creación de una Agencia Nacional para el Empleo, sin que suponga nuevas o mayores cargas económicas para las finanzas públicas, en la que participen el Estado, las Regiones y las Provincias Autónomas, dependiente del Ministerio del Trabajo y de las Políticas Sociales, para cuyo funcionamiento contará con los recursos materiales y humanos ya disponibles en la actualidad;
- d) participación de los agentes sociales en el diseño y en el establecimiento de las principales líneas de actuación de la Agencia;
- e) atribución a la Agencia de las competencias de gestión en materia de servicios de empleo, políticas activas y prestación por desempleo ASPI,
- f) racionalización de las entidades y oficinas del Ministerio de Trabajo, (elimina la referencia a las Regiones y de las Provincias) con el fin de mejorar la eficacia y la eficiencia de la acción administrativa, mediante el uso de los recursos humanos y técnicos ya disponibles en la legislación vigente
- g) racionalización y revisión del cumplimiento en materia de inserción laboral de personas con discapacidad y de otros colectivos preferentes para su integración en el mercado de trabajo;
- h) posibilidad de hacer confluir en las administraciones de supervisión o de la Agencia, los trabajadores que procedan de administraciones u oficinas suprimidas o reorganizadas según lo establecido en la letra f);
- i) establecimiento de un marco contractual del personal de la Agencia que no suponga mayor gasto para las finanzas públicas;
- l) establecimiento de las dotaciones de personal de la Agencia a través de la correspondiente reducción de los puestos de trabajo en las dotaciones orgánicas de las Administraciones de proveniencia del personal recolocado en la Agencia;
- m) refuerzo de las funciones de evaluación y control de las políticas y de los servicios;
- n) intensificar la colaboración entre los servicios de empleo públicos y privados para facilitar el encuentro entre demanda y oferta de trabajo, estableciendo, para ello, la definición de criterios de acreditación y autorización para los sujetos que operen en el mercado de trabajo y el diseño de los niveles de servicios básicos en relación con las prestaciones en los servicios públicos de empleo;
- o) desarrollo de la bilateralidad a través de la reordenación de la normativa vigente en la materia, respetando los principios de subsidiariedad, flexibilidad y proximidad, con el fin de definir un sistema de control y evaluación de los resultados de las prestaciones de servicios sociales;
- p) introducción de principios de políticas activas de empleo que pongan en relación el pago de prestaciones por desempleo con medidas dirigidas a la inserción laboral de la persona desempleada, a través de la suscripción de acuerdos para la recolocación que tengan como parte las agencias para el empleo u otros operadores acreditados, y la previsión de adecuados instrumentos y financiación proporcional a las dificultades de inserción laboral de los trabajadores, a cambio de una efectiva inserción laboral al menos por un periodo

adecuado, con cargo a fondos regionales, que no supongan nuevas cargas de las finanzas públicas estatales o regionales.

q) introducción de medidas “piloto” en el uso de instrumentos que incentiven la inserción laboral teniendo en cuenta las experiencias más significativas realizadas en los niveles regionales y provinciales.

r) establecimiento de sistemas de coordinación entre la Agencia y el Instituto Nacional de Previsión Social tanto en los niveles centrales como territoriales;

s) establecimiento de sistemas de coordinación entre la Agencia y los entes que, a nivel central o territorial, tienen competencias en materia de incentivos al autoempleo y al autoemprendimiento;

t) atribución al Ministerio de Trabajo de las competencias en materia de verificación y control del respeto de los niveles básicos esenciales de los servicios que se deben garantizar en todo el territorio nacional;

u) mantenimiento en las Regiones y Provincias Autónomas de las competencias en materia de programación de políticas activas de empleo;

v) activación laboral de las personas en situación de desempleo ya sea porque no han trabajado nunca o han sido expulsadas del mercado de trabajo y perciben una prestación, con el fin de incentivar la búsqueda activa de un nuevo empleo, siguiendo itinerarios personalizados, también mediante la adopción de instrumentos de segmentación de la población usuaria según los datos estadísticos;

z) refuerzo del sistema de datos para la gestión del mercado de trabajo y el control de las prestaciones pagadas a través de la creación de un expediente electrónico único que contenga toda la información de la persona, incluyendo los itinerarios formativos y laborales y los servicios recibidos incluidas las prestaciones económicas.

aa. Integración en el sistema anterior de toda la información disponible y de los datos relativos a las buenas prácticas sobre inserción laboral de personas con discapacidad y otras herramientas y modificaciones necesarias en los centros de trabajo,

bb. Simplificación administrativa en materia de empleo y políticas activas, con la utilización de las tecnologías de la información, según esta establecido en la normativa, con el fin de reforzar las actuaciones de los servicios públicos de empleo en las gestión de las políticas activas y favorecer la cooperación con los servicios privados mediante la previsión de incluir en el sistema nacional para el empleo la información sobre puestos vacantes.

5. Al fin de obtener el objetivo de simplificación y racionalización de los procedimientos de constitución y gestión de las relaciones laborales, se delega al Gobierno para que adopte, en un plazo de seis meses desde la fecha de entrada en vigor de esta ley, a propuesta del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de Simplificación y Administraciones Públicas, uno o más Decretos legislativos, que contengan disposiciones de simplificación y racionalización de los procedimientos y trámites a cargo de ciudadanos y empresas.

6. En el ejercicio de la delegación, el gobierno actuará conforme a los siguientes criterios directivos:

a) racionalización y simplificación de los procedimientos y trámites, también mediante la derogación de normas, relacionados con la constitución y la gestión de la relación laboral, con el objetivo de reducir a la mitad el número de acciones de gestión de carácter administrativo de la misma relación;

b) eliminación y simplificación, incluso mediante normas de carácter interpretativo, de las normas para las que haya interpretaciones distintas, tanto jurisprudenciales como administrativas;

c) unificación de las comunicaciones a las Administraciones públicas sobre los mismos eventos, como en particular los accidentes laborales, y obligación de las mismas Administraciones de transmitir las a las demás Administraciones competentes;

d) **introducción de la prohibición en las Administraciones Públicas de solicitar datos que estén en su posesión**

e) potenciación del sistema de transmisión de las comunicaciones por vía telemática y abolición de los archivos en papel;

f) revisión del régimen de las sanciones, que tengan en cuenta la eventual naturaleza formal de la violación y favorezcan la eliminación inmediata de los efectos de la conducta ilícita, así como valorización de medidas de premio;

g) **previsión de modalidades simplificadas para asegurar la autenticidad de la fecha así como de la voluntad del trabajador en relación con el cese voluntario y la resolución del contrato de trabajo de forma pactada, teniendo en cuenta la necesidad de garantizar la certeza de la finalización de la relación laboral con un comportamiento concluyente en este sentido por el trabajador.**

h) identificación de modalidades de organización y gestión que permitan efectuar, exclusivamente por vía telemática, todos los trámites administrativos relacionados con la constitución, la gestión y la resolución de la relación laboral;

i) revisión de los cumplimientos en materia de libreta formativa del ciudadano, en una óptica de integración en el ámbito de la línea informativa única prevista por el artículo 4.51 de la ley 92/2012 de 28 de junio, y del banco de datos de las políticas activas y pasivas de empleo prevista por el artículo 8 del Decreto-ley 76/2013 de 28 de junio, ratificado, con modificaciones, por la ley 99/2013 de 9 de agosto.

j) **promoción del principio de legalidad y prioridad de las políticas dirigidas a prevenir y a desincentivar el trabajo sumergido en todas sus formas en el sentido de las Resoluciones del Parlamento Europeo del 9 de octubre de 2008 sobre la intensificación de la lucha contra el empleo sumergido.**

7. A fin de potenciar las oportunidades de inserción en el mundo del trabajo por parte de los que están en busca de empleo, así como reordenar los contratos de trabajo vigentes para hacerlos más coherentes con las actuales exigencias del contexto ocupacional y productivo, se delega al Gobierno para que adopte, a propuesta del Ministro de Trabajo y de Políticas Sociales, en un plazo de seis meses desde la fecha de entrada en vigor de esta Ley, uno o más Decretos legislativos, **uno de los cuales será un texto orgánico simplificado sobre tipos de contratos y relaciones laborales, en el respecto de los siguientes principios y criterios**

directivos, en coherencia con la normativa de la Unión Europea y los Acuerdos Internacionales:

a) localizar y analizar todas las formas contractuales existentes, para poder valorar su efectiva coherencia con el tejido ocupacional y con el contexto productivo nacional e internacional, también en función de eventuales medidas de simplificación de las mismas tipologías contractuales;

b) promover, en coherencia con las indicaciones europeas, el contrato a tiempo indefinido como principal contrato de trabajo, haciéndolo en más atractivo respecto al resto de tipos de contratos en términos de costes directos e indirectos;

c) establecimiento, para los nuevos contratos, de un contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad del trabajador;

d) revisión de la normativa sobre clasificación de los trabajadores, en casos de procesos de reorganización, restructuración o reconversión empresarial, según criterios objetivos, que se adapten tanto a los intereses de las empresas en el uso de la mano de obra, como a los intereses de los trabajadores, en relación con sus derechos en el puesto de trabajo, la profesionalidad y las condiciones económicas, con el establecimiento de límites a las modificaciones de clasificación; previsiones que la negociación colectiva, también la empresarial o de segundo nivel, estipulada con las organizaciones sindicales de los trabajadores comparativamente más representativas a nivel nacional, ya sea interconfederal o de sector, pueda establecer otras posibilidades respecto a lo dispuesto en esta letra.

e) revisión de la regulación sobre controles a distancia, teniendo en cuenta el desarrollo tecnológico combinando las exigencias productivas y organizativas de las empresas con los derechos a la dignidad y a la intimidad de los trabajadores;

f) introducción, también eventualmente de manera experimental, de un salario horario mínimo, aplicable a todas las relaciones que tengan por objeto una prestación de trabajo subordinado, así como en los contratos de “colaboración coordinada continuada”, en los sectores no regulados por Convenios Colectivos suscritos por las organizaciones sindicales de los trabajadores y las organizaciones empresariales más representativas a nivel nacional, previa consulta de los Agentes Sociales más representativos a nivel nacional;

g) previsión, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 70 del decreto legislativo de 10 de septiembre de 2003, n.º. 276, de la posibilidad de extender la utilización de prestaciones de trabajo accesorio para las actividades laborales discontinuas y ocasionales, en los diferentes sectores productivos, garantizando el control de todos los bonos adquiridos, con la correspondiente redeterminación de las cotizaciones según el decreto citado.

h) derogación de todas las disposiciones que regulan las distintas formas contractuales, que sean incompatibles con el texto previsto en la letra b, con la finalidad de eliminar duplicidades normativas y dificultades de interpretación y aplicación;

i) racionalización y simplificación de la actividad de inspección, a través de medidas de coordinación o a través de la creación de una Agencia única para la Inspección, según establece el artículo 8 del decreto n.º. 300 de 1990, que integraría los servicios de Inspección del Ministerio de Trabajo, los del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) y los del Instituto Nacional contra los Accidentes de Trabajo (INAIL), sin que se deriven nuevos o mayores costes para las finanzas públicas y con los medios materiales y humanos ya disponibles.

8. Con la finalidad de garantizar un adecuado apoyo a la maternidad y paternidad, a través de medidas dirigidas a proteger la maternidad de las trabajadoras y favorecer las oportunidades de conciliación para la generalidad de los trabajadores, se autoriza al Gobierno para aprobar, a propuesta del Presidente del Consejo de Ministros y del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, de acuerdo, por lo que afecta a sus respectivas competencias, con el Ministro de Economía y Finanzas y con el Ministro para la Simplificación y la Administración Pública, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente ley, uno o más Decretos legislativos que contengan medidas para la revisión y la actualización de las medidas dedicadas a tutelar la maternidad y las formas de conciliación del tiempo de vida y de trabajo.

2.- En el ejercicio de la delegación referida en el apartado 8, el Gobierno debe atenerse a los siguientes principios y criterios directivos:

a) estudio de los colectivos de trabajadoras beneficiarias de la indemnización de maternidad, en la perspectiva de extender tales prestaciones, eventualmente también de modo gradual, a todas las categorías de mujeres trabajadoras;

b) garantía, para las trabajadoras madres parasubordinadas, del derecho a las prestaciones asistenciales, incluso en el caso de falta de pago de las cotizaciones por parte del empleador;

c) introducción del “tax crédito” como incentivo al trabajo femenino, para las mujeres trabajadoras, incluidas las trabajadoras autónomas, con hijos menores y que se encuentren por debajo de un determinado nivel de renta total de la mujer trabajadora, y armonización del régimen de deducciones por el cónyuge a cargo;

d) incentivación de los acuerdos colectivos destinados a favorecer la flexibilidad del horario de trabajo y del uso de premios de productividad, con la finalidad de favorecer la conciliación entre el ejercicio de las responsabilidades familiares y de la asistencia a las personas no autosuficientes, con la actividad laboral, incluso a través del recurso al teletrabajo;

e) posibilidad de reconocer, de modo compatible con el derecho al descanso semanal y a las vacaciones anuales retribuidas, cesiones entre trabajadores de una misma empresa, de todos o parte de los días de descanso establecidos en el Convenio Colectivo nacional, a favor de trabajadores padres con hijos menores que requieran la presencia del progenitor por motivos de salud.

f) (ex e) favorecer la integración de la oferta de servicios para la infancia proporcionados por las empresas del sistema público-privado de servicios a las personas, incluso mediante la promoción de la utilización óptima de tales servicios por parte de los trabajadores y de los ciudadanos residentes en los territorios en los que tales servicios estén activados;

g) (ex f) revisión de las disposiciones en materia de tutela y apoyo a la maternidad y a la paternidad, para poder evaluar su revisión para garantizar una mayor flexibilidad de los respectivos permisos, favoreciendo las oportunidades de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo;

h) (ex g) extensión de los principios del presente apartado, en lo que puedan ser compatibles, sin nuevos o mayores gastos para las finanzas públicas, a las relaciones de trabajo por cuenta ajena en las Administraciones Públicas, con referencia al reconocimiento de la posibilidad de disfrutar de permisos parentales de modo fraccionado y a las medidas organizativas destinadas al refuerzo de los instrumentos de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo.

10. Los decretos legislativos señalados en los apartados 1, 3, 5, 7 y 8 de la presente ley deben ser adoptados respetando el procedimiento establecido el artículo 14 de la ley de 23 de agosto de 1988, n.º. 400.

11. Los anteproyectos de decretos legislativos, **acompañados de un informe técnico de impacto económico**, después de la deliberación previa en el Consejo de Ministro, deben ser transmitidos a la Cámara de Diputados y al Senado de la República, a fin de que, en el plazo de 30 días desde la fecha de comunicación, puedan ser emitidos los dictámenes por las respectivas Comisiones competentes por razón de la materia y por sus repercusiones financieras. **Transcurrido este plazo, los decretos pueden ser promulgados incluso en ausencia de dichos dictámenes. En el caso de los plazos de emisión de los dictámenes de las Comisiones finalicen en los treinta días que preceden o en los siguientes a la finalización de los plazos previstos en los artículos 1,3,5,7 y 8, éstos se prorrogarán tres meses.**

12. **Como consecuencia de las delegaciones legislativas contenidas en la presente ley no deben derivarse nuevos o mayores gastos a cargo de las finanzas públicas. A tal fin para la elaboración de los Decretos de desarrollo de la presente ley de delegación, las Administraciones competentes deben prever una diferente utilización de los actuales recursos humanos, instrumentales y económicos en el estado actual presupuestado para las indicadas Administraciones. En el caso de que uno o más decretos determinen nuevas o mayores cargas que no se compensen en sí mismos, los decretos legislativos de los que derivan nuevos o mayores cargas serán publicados solo sucesivamente a la entrada en vigor de los procedimientos legislativos que les acredite recursos financieros.**

13. En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de los Decretos legislativos a los que se refiere el punto 10, respetando lo principios y criterios fijados en la presente ley, el Gobierno puede aprobar disposiciones reglamentarias de desarrollo de los Decretos legislativos señalados en la presente Ley.

14. **Se mantiene la potestad atribuida a las Regiones con estatuto especial y a las Provincias de Trento y Bolzano por los respectivos estatutos especiales y por las relativas normas de actuación, las competencias delegadas en materia de trabajo y aquellas que se derivan del artículo 11 de la Constitución y en el artículo 10 de la Ley Constitucional de 18 de octubre de 2001.**

¿DESAPARECEN LOS SINDICATOS?²¹

No, no ha sido sólo el artículo 18²². Ese era el pretexto, el tabú a combatir. Lo que ha sucedido el 29 de septiembre de 2014 en el Consejo de Dirección del Partido Democrático ha sido un hecho histórico. Por primera vez en su historia, un partido italiano de la izquierda ha roto con el sindicato, con su visión del mundo, su lenguaje, su burocracia, su peso político, su historia. Sin respeto, sin dar las gracias. Más bien, como un acto de liberación. No os aguantamos más; sois viejos, mal vestidos, no sois sexy. ¡Nooo! ¡No somos vuestros hijos!

Hacia ya tiempo que se notaba en el ambiente. Hoy, de hecho, junto al *político de la casta*, el *sindicalista* es la persona más despreciada en Italia. Cuando el Presidente del Consejo de Ministros – que lidera el partido de la izquierda; Berlusconi no se hubiera atrevido a tanto-deforma en un mensaje de video la voz de la Secretaria general del sindicato CGIL, Susanna Camusso, en un lacrimoso falsete y acusa al sindicato de ser el principal responsable del “apartheid” en el centro de trabajo, de nada servirá a Camusso proponer, a

²¹ Artículo de opinión publicado en el suplemento “Il venerdì” de “La Repubblica”²¹

²²(N.D.T.) Artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores que regula el despido improcedente y las posibilidades de readmisión del trabajador.

media voz, una huelga general. Ella es la primera que sabe que no tendría éxito. Cuando también el cómico liberal Maurizio Crozza bromea sobre Maurizio Landini (secretario de la irreductible Fiom²³) y Camusso y los muestra intentando atraer a nuevos afiliados a través de llamadas desde un teléfono público de monedas, parece el tañido de las campanas a muerto: el sindicato, según el “sketch” es un fantasma del pasado; vive ingenuamente en una “bola de espacio temporal que ha sobrevivido a los años Setenta”; el futuro de las relaciones de trabajo es, sin embargo, Flavio Briatore, el jefe, el que en un programa de televisión sobre cómo tener éxito en los negocios, te mira a la cara y te dice : “Estás fuera”.

Y además está la gente que no soporta a los vagos. La gente del blog de Beppe Grillo, la gente melómana que aplaude el despido colectivo de 182 miembros de la orquesta de la Ópera de Roma tras la renuncia a dirigir *Aída* y la *Noche de Fígaro* del maestro Ricardo Muti. Y además está Sergio Marchionne, por el lado de los emprendedores impetuosos, que se ha enfrentado a los sindicatos que querían incluso meter el hocico en el tiempo con el que se puede contar para ir al servicio en la cadena de montaje de la Fiat y que ha tenido que emigrar a América.

A esto se ha llegado, en Italia, en 2014. Todos dicen que son los sindicatos, con sus estúpidos privilegios, quienes han bloqueado el futuro. Más lejos que los mineros galeses, más lejos que los controladores de vuelo americanos, más lejos que los ferroviarios ingleses que no querían renunciar a la pausa para el té. No, aquí en Italia se ha ido más allá. Los sindicatos han destruido Alitalia, han defendido a los ladrones de maletas del aeropuerto de Malpensa, han hecho huir a los emprendedores con sus teorías. De repente, se han convertido en culpables de todo; de la precariedad, de la falta de innovación, de la rigidez del mercado de trabajo, de la burocratización de las Administraciones públicas, de la ausencia de meritocracia, de la fuga de cerebros (94.121 jóvenes han emigrado en un año), de la abulia de la juventud, de los suicidios de empresarios, de la crisis.

Estos son los vientos que corren. Vientos fuertes, visto que han llegado de forma tumultuosa también incluso dentro del partido que siempre había sido el único aliado del sindicato.

Dan ganas, por tanto, de mirar un poco más de cerca esta razón de todos los males. Primero de todo: ¿se habla de sindicato o sindicatos?

Si se elige la dicción “sindicatos”, en Italia puede haber -según estimaciones- entre 800 y 1.100; parece ser que es imposible contar con una cifras exactas ya que son muchísimos los sindicatos registrados compuestos por una o, como máximo, dos o tres personas con el fin de obtener algunos de los beneficios que establecen las leyes . En la Educación, por ejemplo, hay 43 sindicatos, mientras que son 13 los de la ENAV, es decir de los controladores de vuelo. Alitalia y Meridiana llegan a 13 siglas (en Ryanair, sin embargo, el sindicato está prohibido de hecho. *¡Eh! Podéis ver que se puede volar sin sindicatos!*). Los jueces están organizados en 5 corrientes sindicales, los directivos de las empresas cuentan con sindicatos de sector, provinciales, regionales, así como los administradores. La RAI, con trece mil trabajadores, que alardea de contar con las siglas de SLC, CGIL, UILCOM UIL, UGL Telecomunicazioni, SNATER, LIMERSIND CONF SAL, USIGRAI, realiza todas sus producciones en el extranjero, dónde trabajan cooperativas y otras entidades obviamente sin sindicatos. Los desempleados de Nápoles cuentan con 15 siglas bastante activas. En realidad, prácticamente todos los italianos (notarios, taxistas, entrenadores, guías de los Alpes, víctimas de organizaciones delictivas) forman parte de un sindicato a la busca de una mesa de negociación para hacer valer sus intereses. La Liga Norte ha creado su propio sindicato, el ISINPA, sindicato de la Liga Norte y la derecha ha creado la UGL, que se ha hecho famosa ya que su secretaria general, Renata Polverini, acudía siempre a todos los programas de televisión.

²³(N.T.D.)Federación del Metal de la Confederación CGIL
[Actualidad Internacional Sociolaboral nº 183](#)

Pero, además, ya que estamos en un País extravagante, existe otra Italia sin sindicatos, pero también muy activa. Es la Italia de la mafia, de la camorra y la *'ndrangheta*, del trabajo negro, de la usura, de los inmigrantes que sostienen la agricultura y la construcción, de los esclavos que recogen tomates. En resumen, lo que se normalmente se denomina la economía sumergida, valorada en el 20% del PIB.

Sin embargo, cuando se habla del “sindicato”, se habla de las tres grandes confederaciones CGIL, CISL y UIL, que reflejan cifras que dejan la boca abierta. Entre las tres alcanzan casi doce millones de afiliados. De éstos, sin embargo, casi la mitad son pensionistas organizados en Federaciones propias (en esto Italia es una anomalía. En Francia y en Alemania, por ejemplo, los pensionistas siguen siendo miembros de sus sindicatos de origen). De los 22 millones de trabajadores ocupados, por lo tanto, uno de cada cuatro está afiliado a una de las tres grandes Confederaciones. No solo, porque dentro de este 25%, una clara mayoría son trabajadores contratados por el Estado. Con respecto a la industria, CGIL, CISL y UIL representan a los trabajadores que trabajan en empresas de más de 15 trabajadores, el 60% del total. (Dicho de otro modo, el 40% de los trabajadores italianos no ha estado nunca protegido por el artículo 18. En el 2003 se realizó un referéndum para extender la tutela pero falló de forma clamorosa)

Otro cálculo interesante es además el del número de sindicalistas. Según Bruno Mangui, el gran sociólogo del sindicato, exdirigente de la CISL, los sindicalistas de CGIL, CISL y UIL – es decir, las personas que dedican al menos alguna hora al día, todos los días, a las actividades de su Federación- son alrededor de 700.000. Su trabajo es, en parte, voluntario, o se remunera a través de “permisos retribuidos” u “horas liberadas”. El fenómeno está presente particularmente en las Administraciones Públicas, dónde los sindicalistas con horas liberadas retribuidas habían llegado a ser 4.000, antes de que fuesen restringidas por los ministros Brunetta y ahora Madia.

Por tanto, cuando veis una manifestación sindical de medio millón de personas, doscientas mil son pensionistas y el resto, sindicalistas, normalmente, empleados públicos.

Números impresionantes. Los afiliados al sindicato en Italia superan de largo los católicos que van a misa los domingos; los sindicalistas a tiempo completo distribuidos por todo el territorio son siete veces los efectivos del Cuerpo de los Carabineros. De organizaciones que defienden los salarios y las condiciones de vida de los trabajadores, el sindicato se ha convertido progresivamente en un patronato colosal que hace la simulación de ser un centro de asistencia fiscal y de pensiones. Los salarios, cuya defensa y cuyo aumento son el alma del “*negocio*” del sindicato, no han sido muy protegidos. Marco Revelli, histórico y de siempre apasionado militante de las luchas sindicales, en su libro “Pobres de nosotros” (Einaudi) ha hecho público un dato, cuanto menos, inesperado. Una investigación de Luci Ellis (Banca Internacional de Basilea) y Kathryn Smith (FMI) descubrieron ya en el 2008 que la suma de los salarios italianos había disminuido verticalmente. Para Italia se estimaba un traspaso entre salarios y beneficios de 8 puntos porcentuales (alrededor de 120.000 millones de euros al año). Me dijo recientemente Revelli: “Luciano Gallino actualiza los datos para Italia previendo ahora incluso una quincena de puntos, lo que supondría 250.000 millones”.

Varios son los factores: disminución de la productividad en general; aumento de la productividad debida a un mayor uso de las tecnologías, pero sobre todo un aumento enorme de la brecha entre retribuciones en el empleo manual o administrativo, de niveles bajos, y los que se asignan los altos directivos y los propietarios. “Una de las más significativas derrotas sindicales fue la de la Fiat. En el 2012 Marchionne convocó un referéndum en el que proponía directamente la posibilidad de cierre de la empresa si los trabajadores no aceptaban un empeoramiento de las condiciones de trabajo. Los trabajadores, por poco margen, votaron que sí aceptaban; pero este hecho no sirvió para

garantizar los niveles de producción prometidos y la empresa entró en el sistema de “Cassa integrazione” de larga duración y aparentemente sin fin. El enfrentamiento terminó con una pérdida de derechos sindicales que se habían alcanzado después de años de lucha y un salario sensiblemente reducido, dado que la “Cassa integrazione” cubre solamente el 80% de las retribuciones. Dicho de otro modo, puede que un poco más crudo: aquéllo que treinta años antes había sido el símbolo de la consecución de las demandas sindicales –la industria del automóvil- perdió nueve décimas de su fuerza numérica y está compuesta por miles de obreros de mediana edad o a las puertas de la jubilación que viven con menos de mil euros al mes”

Y a la vez llegaron los “call center”, los co.co.co²⁴, la precariedad, los falsos autónomos, las falsas cooperativas. Una gran masa de trabajo precario que se ha expandido hoy en Italia hasta afectar a de tres de millones de personas. Son pobres, infelices, *indignados*²⁵ pero sobre todo no pertenecen a ningún sindicato. Nacieron más o menos junto a la última manifestación de fuerza de la CGIL, en el 2002. Tres millones de personas desfilaron por Roma para “mantener el artículo 18” que Silvio Berlusconi quería eliminar. No siendo suficientes los autocares italianos, la CGIL se fue a alquilarlos a Eslovenia y el sindicato presumió de haber hecho producir tres millones de insignias y gorras sin recurrir al empleo sumergido. A Sergio Cofferati, el Secretario general, se le pronosticó el papel de líder político. Se habló de una “candidatura Prodi-Cofferati” que habría dirigido una Italia socialista. Pero fue el mismo Cofferati el que sabía que aquellos tres millones de personas eran una especie de ilusión óptica, la última representación de un mundo que ya no iba a existir más.

“Cuando era sindicalista y había que renovar un Convenio Colectivo hacíamos una asamblea por turnos en la Pirelli Bicocca. En cada asamblea participaban siete mil obreros. Ayer, me dieron los datos de las afiliaciones a nuestro nuevo sindicato que pretende unir a los trabajadores precarios. ¡Habíamos duplicado las afiliaciones! ¡Qué pena que de quince habíamos pasado a treinta!”.

Giorgio Airaudo fue el secretario nacional de la FIOM y ahora es parlamentario con el partido “Izquierda, Ecología y Libertad”. Ha vivido los aspectos más dramáticos de la transformación del mundo del trabajo y de la pérdida de fuerza del sindicato. “A decir verdad, también nosotros nos damos cuenta. Nos habíamos creído que ésto de la flexibilidad necesaria para superar la crisis sería cualquier cosa pasajera. Me acuerdo de cuando fui a visitar el “call center” de las Páginas Amarillas, organizado dentro de una oficina vacía de Mirafiori. ¡Era la nueva cadena de montaje pero sin derechos! Nosotros estábamos acostumbrados a ofrecer concesiones en los conflictos colectivos en casos extraordinarios, a cambio de contrataciones, pero notábamos que a los empresarios cada vez les interesaba menos. Ellos estaban a la búsqueda de un nuevo modo de producir- y cuando podían, se iban a Serbia o a Rumanía- y buscaban solo un modelo que devaluara el trabajo, así como en los tiempos de la lira se devaluaba la moneda. Esta es la tendencia de hoy, lamentablemente. Trabajo cada vez menos cualificado y precario; volátil y fácil de despedir a la mínima señal de crisis. Nos convertiremos en un “expaís industrializado” y quizá el primero entre los países menos desarrollados. Creo que tenemos que acostumbrarnos a considerar el tiempo del sindicato fuerte como el de la edad del oro. El 13 de octubre, cuando John Elkann²⁶ toque la campana de Wall Street, comenzará a cotizar en bolsa una sociedad que en Italia ha dejado solo pequeños retazos de producción”.

Doce años después de aquella grandiosa manifestación en nombre de la dignidad del trabajo, el rosario de derrotas de los sindicatos es largo. Un cuarto de la industria

²⁴ (N.T.D) Contrato de colaboración continuativa (autónomo dependiente)

²⁵ (N.T.D)En original, en castellano.

²⁶ Presidente de la Fiat

manufacturera se ha perdido, el poder adquisitivo ha disminuido, las pensiones se han alejado del coste de la vida y se han rebajado, el trabajo precario se ha convertido en ley y el mismo poder político del sindicato – los grandes acuerdos de diálogo social- sobre política económica, son un rito del pasado. Franco Marini (una vida en la CSIL) no se ha convertido en Presidente de la República. Fausto Bertinotti (sindicalista CGIL), se ha hecho conocer por haber hecho caer al Gobierno Prodi, reo de no haber hecho una ley sobre las 35 horas laborales a la semana. Sergio Cofferatti no se ha convertido en un líder del Partido Democrático; hoy lo es, sin embargo, un joven que ha llevado al partido por encima del 40% en votos, que ha superado a los sindicatos colocando 80 euros más en la nómina de los trabajadores sin ni siquiera una hora de huelga. Se los ha facilitado a 10 millones de trabajadores con contratos seguros y afiliados a un sindicato, pero es probable que sea la última vez. Matteo Renzi se ha comprometido a defender a “Marta, 28 años, con contrato precario, que espera un hijo” y a la que el sindicato no garantiza ninguna protección que sin embargo garantizan a los trabajadores de las Administraciones públicas. En la misma reunión, el Partido Democrático – en la que la CGIL ha descubierto que tiene poquísimos amigos- una Dirección eufórica ha aplaudido el derecho de la “patronal” (y basta de llamarlos así) a despedir. No a Marta, se entiende. Sino a Cofferatti y a sus seguidores.

¿Es el sindicato algo del pasado? Difícil responder, porque el marco no es uniforme. En los Estados Unidos parece haberse convertido definitivamente en un fenómeno residual con solo el siete por ciento de los trabajadores afiliados (después de la guerra el porcentaje era del 35%). En China está fuertemente reprimido. El símbolo lo representa la gigantesca fábrica Foxconn, con más de un millón de obreros que ensamblan teléfonos en espacios cerrados con redes en las ventanas para impedir los suicidios. Su contrapeso americano es la cadena de grandes almacenes Walmart, también ésta con más de un millón de trabajadores (el 80% de los productos vendidos son made in China) y ninguna representación sindical, en la que las pagas son bajísimas, la rotación elevadísima y los despidos facilísimos.

Pero no todo el mundo es así. En Brasil, Lula e Dilma Rousseff han llegado a la Presidencia desde el sindicato y el país ha vivido su mejor desarrollo económico con una gran redistribución de la riqueza. La Polonia moderna nació con la victoria de un sindicato, “Solidarnosc”. Alemania es un mito por el poder de su IG Metal, en cuyo rascacielos en Frankfurt se decide de qué color serán los nuevos BMW, de cuántas semanas de vacaciones termales en Ischia pueden disfrutar sus trabajadores y naturalmente se dictan líneas políticas, incluso a la Merkel.

Italia hoy se encuentra en un cruce de caminos, pero la tendencia es la de tener un gran futuro sobre sus espaldas. Hay que decir que la historia ha sido larga y el sindicato tiene raíces tan fuertes en el pueblo italiano que hacen difícil su desaparición. En un imaginario viaje de turismo sindical, está Turín, la capital obrera del Novecento, donde una parada del nuevo metro se denomina XVIII de diciembre, para recordar la masacre que realizaron las bandas fascistas de Piero Brandimarte contra la Cámara del Trabajo en 1922. Veinte muertos a golpes, un telegrama de aplauso por parte de Benito Mussolini. El sindicalismo italiano había nacido hacía poco más de veinte años – las leyes de los braceros agrícolas, la juventud obrera católica y los consejos de fábrica de Gramsci, ideas de trabajo organizado para contrarrestar a los patronos que eran, ciertamente, ávidos y malvados. Censura durante veinte años a causa del fascismo. Recuperación en 1945 cuando nadie regalaba nada a los obreros y a los campesinos. Las fábricas entonces eran cuarteles, la policía disparaba con placer. Viaje sindical a Sicilia, a la búsqueda de la Casa del Pueblo destruida y de los 44 sindicalistas asesinados en la postguerra por la mafia, que defendía feudos y latifundios. Un paseo en la hoy plácida Puglia, buscando las huellas de Giuseppe Di Vittorio, el más grande sindicalista italiano. Hacéos acompañar del libro de Luciana Castellina y Milena Agus, “Mirad mi hambre”, y descubriréis a los agricultores que ponían un bozal a los niños para que no comieran la uva durante la vendimia y las famosas mujeres proletarias

que entraron en las casas de los señores y mataron por venganza, con sus manos, a otras mujeres, ya que eran el símbolo de la riqueza arrogante.

El sindicato en Italia nació con sangre, pasión y sacrificio. ¿Existe aún aquello? Según el histórico Giovanni De Luna “el apogeo se alcanzó en los años 70. Los tres sindicatos estaban unidos (la derecha los temía), en los grandes convenios colectivos se tomaban decisiones sobre la educación, la sanidad, sobre la vivienda, sobre el desarrollo económico. Una época que entonces tomó el nombre de pansindicalismo, pero que fue vencida, principalmente porque no se convirtió en un proyecto político. Hoy vivimos los resultados de aquella derrota, y el sindicato aparece como una suma de intereses corporativos. Un cambio antropológico bastante triste”.

Pietro Marcenaro, hoy senador del Partido Democrático, una vida en la CGIL, primero como empleado no cualificado, luego como directivo, no piensa que el sindicato desaparezca. “Forma parte de Italia, ha estado construido por hombres y mujeres de nobles sentimientos y de gran moralidad y su máxima nobleza la ha alcanzado cuando ha estado unido. Pero es obvio que algo ha cambiado. No me gustaría que la reacción a la política de Renzi consistiese en un reflejo pauloviano de autodefensa. Creo que el sindicato deba renacer desde abajo, que los sindicalistas se consideren sujetos que quieren proteger a otros, no dirigentes de grupos que buscan protección. Renacer desde los más débiles. El primer pensamiento que me viene a la mente es éste. Soy un obrero marroquí, busco alguien que me defienda. Lo encuentro, ¿un sindicato?”.

La misma pregunta podría hacer Marta, que espera un hijo.

O, quizás, estas preguntas se queden sin respuesta, porque hoy ya no figuran los mismos sindicalistas que antes. El riesgo es que también el nombre pierda el significado. En California circula un adhesivo, de esos que se pegan en el cristal posterior del coche. “¿No sabes qué es un sindicalista? Es aquel que ha hecho que puedas disfrutar de un fin de semana”.