

CUADERNOS INTERNACIONALES

noviembre 1.998

Nº 39

**LA REGLAMENTACIÓN DE LAS CONDICIONES
LABORALES EN ITALIA**

confederación sindical de comisiones obreras
Afiliada a la CES y a la CIOSL

PRESENTACIÓN

En este número de Cuadernos Internacionales presentamos un informe realizado por T. Treu (profesor de la Universidad Católica de Milán y Presidente de la Asociación italiana del derecho del trabajo) y revisado por G. Primo Cella (Profesor de economía social de la Universidad de Brescia y Presidente de la Fundación regional Pietro Seveso) para la publicación "La reglamentación de las condiciones de trabajo en los Estados miembros de la Unión europea" publicada por la Comisión Europea.

El informe dividido en cuatro capítulos aborda el marco institucional de las relaciones industriales en Italia, el papel de los agentes sociales y del Estado en la concertación social; la estructura de la negociación colectiva; los conflictos sociales y sus características; y, por último enmarca el sistema italiano de relaciones laborales en el contexto europeo.

La publicación de este informe se justifica en el interés que éste puede tener para una profundización en el conocimiento de las relaciones laborales en Italia, en el informe los autores dan su opinión sobre diferentes temas que no tienen que ser compartidas por Comisiones Obreras.

Señalar, por último que el informe contiene información hasta el año 1.997, con lo que no tiene en cuenta los últimos acontecimientos sociopolíticos acontecidos en Italia. En la actualidad, el movimiento sindical confederal italiano, CGIL-CISL-UIL, está intentando negociar con la Confindustria y el Gobierno la renovación del acuerdo tripartito de 23 de julio de 1.993 que encuadra el sistema de la negociación colectiva, del que se hace referencia varias veces en el informe.

Ficha técnica de la publicación

La reglamentación de las condiciones de trabajo en los Estados miembros de la Unión europea. Volumen 2-Informes nacionales,

Luxemburgo, Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades europeas ISBN 92-828-3397-6

La traducción del francés ha sido realizada por el Departamento de Relaciones Internacionales de la C.S. de CC.OO.

NOVIEMBRE DE 1.998

SECRETARÍA DE RELACIONES INTERNACIONALES

C.S. DE COMISIONES OBRERAS



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

1. El marco institucional de las relaciones industriales
2. Vertiente individual y colectiva del derecho del trabajo
3. Los principios del derecho colectivo del trabajo
4. Los agentes sociales: organizaciones sindicales y patronales
5. El papel del Estado en las relaciones laborales

CAPÍTULO II

1. Fuentes de las normas aplicables en el derecho laboral
2. Relaciones entre la ley y los convenios colectivos, en concreto en lo que se refiere a los normas que regulan el mercado de trabajo
3. Protección dada por la Ley y alcance de esta protección: el problema de la base social
4. Actividad de los agentes sociales: negociación colectiva
5. Estructura de la negociación colectiva
6. La jurisprudencia del trabajo
7. Las fuentes internacionales

CAPÍTULO III

1. Los conflictos sociales: características y restricciones
2. Mecanismos de gestión y de prevención de conflictos
3. Mediación de los poderes públicos

CAPÍTULO IV

1. El sistema italiano en el contexto europeo
2. Puntos de convergencia y diálogo social en Europa

INTRODUCCIÓN

Determinados aspectos del marco económico y social de Italia ejercen una influencia particular sobre el sistema de las relaciones industriales. Conviene tenerles en cuenta, concretamente para apreciar las modalidades de una eventual "armonización" a nivel europeo.

Una de las características generales más remarcables es la gran diversidad de la economía italiana. Ésta, como se sabe, ha comenzado a crecer relativamente tarde, concretamente en lo que se refiere al sector servicios.

A pesar del crecimiento actual, el sector servicios no parece destinado por el momento a suplantar al sector industrial. Este último continúa inspirando las relaciones patronal-trabajadores y los usos de los agentes sociales; de aquí la complejidad aparentemente extrema de desarrollo de las relaciones industriales adaptadas a las diferentes realidades del sector público y del sector privado.

La estructura económica del mercado del empleo es muy fragmentaria, en razón del porcentaje elevado de unidades de producción de tamaño pequeño y muy pequeño.

Movimientos recientes de descentralización de miniaturización de la producción, no solamente en el sector de los servicios, sino también en la industria, han confirmado esta dimensión tradicional de la economía italiana, que explica el desarrollo tardío de un mercado libre, y le han dado una nueva cara.

La proliferación de pequeñas unidades no se traduce necesariamente en una fragilización de la economía, pero pone el acento sobre un punto débil de las relaciones industriales y del derecho del

trabajo, que siempre han afectado a los trabajadores de las grandes empresas.

La caída del tamaño medio de las unidades de producción bajo el umbral fijado por la aplicación del derecho del trabajo nacional y contractual ha limitado progresivamente la mayor parte de este derecho a grupos relativamente restringidos de asalariados del sector privado, mientras que el objetivo de partida era gobernar el conjunto de este último.

Otras dos evoluciones han profundizado este desfase. La primera es la proliferación de trabajadores independientes. Este fenómeno ha alcanzado proporciones más elevadas en Italia que en otros países, proporciones que algunos juzgan de anormales pues se trata de empleos de utilidad social y con estatuto incierto y, en determinados casos, reconstruyendo totalmente o en parte la economía sumergida. La segunda evolución es la gran diversidad de tipos de empleos, en contraste con el prototipo de contrato tradicional, es decir, permanente y a tiempo completo (ejemplo: trabajo a tiempo parcial, contratos con duración determinada, contratos de formación en alternancia, empleos casi permanentes, empleos de cooperación y trabajo ocasional reconstruyendo la economía sumergida).

Estos hechos tienden a alterar la organización tradicional de las relaciones industriales, modificándola o vaciándola de su sustancia sin dotarla, hasta el momento, de un modelo estable de recambio (ni incluso la organización de las relaciones individuales). Se inscriben, de hecho, en el marco de transformaciones más amplio que influyen en la cantidad y la calidad de la mano de obra y que Italia comparte en lo sucesivo con la mayoría de los países

industrializados: progresión del sector servicios, complejidad creciente de los mercados de trabajo, evolución de las competencias profesionales resultantes de las nuevas tecnologías; evolución de la proporción que representan las trabajadoras y los trabajadores, las diferentes categorías de edad, los desempleados y los asalariados; y la oferta de trabajo ocasional que transcurre sin ser totalmente determinada por la demanda.

A esto se añaden dicotomías que tienen una importante incidencia sobre la organización de las relaciones patronal-trabajadores. La disparidad entre el norte y el sur de Italia, que todos los indicadores económicos y sociales revelan, se mantienen como el mayor factor de desequilibrio nacional y, ningún signo, hasta el día de hoy, indica un cambio de esta tendencia. Las estadísticas del desempleo -que golpea principalmente al sur- no son más que la punta del iceberg.

La dicotomía sector privado-sector público es, en cuanto a ella, común a todos los países, incluso si ha habido una tendencia a difuminarse estos últimos años. Es particularmente fuerte en Italia, en razón de la enormidad del sector público. El porcentaje de la mano de obra que trabaja en la función pública se sitúa, a escala internacional, en el tramo medio a superior. Conviene añadir el personal de las empresas públicas, que, han tenido siempre un papel particular, y a menudo controvertido en relación a las empresas privadas, en la evolución de las relaciones industriales.

En los últimos años, la distinción que opera entre el sector público y el sector privado en el ámbito de las relaciones patronal-trabajadores, y en el reconocimiento legal de los convenios colectivos en el sector público no ha sido

más que parcialmente atenuada, ha dado lugar a antagonismos crecientes, y no solamente en Italia. Ha permitido en efecto la supervivencia de normas rígidas y formalistas de la gestión de los recursos humanos, normas que no prevén el control de la eficacia y de la rentabilidad y, de hecho, son un obstáculo a estos últimos. Tal fenómeno es igualmente visible sobre ciertos segmentos del sector de los servicios -tales como los bancos y las compañías de seguros- que no se han expuesto a la competencia internacional y tienen desde entonces reglas diferentes de las que rigen la industria.

No es por casualidad que una competencia internacional más ruda y la perspectiva de un mercado único han cuestionado la discriminación descrita y sometida a prácticas y reglas en uso en los sectores afectados por mayores tensiones que en la industria. De hecho, la organización de las relaciones patronal-trabajadores en la administración pública ha sido recientemente objeto de una reforma legislativa amplia y compleja (*Decreto ley nº 29 de 3 de febrero de 1.993*), intentando alinear lo más posible la legislación del trabajo que rige el sector público sobre la que rige en el sector privado. De hecho, este decreto no reconoce únicamente las negociaciones colectivas como fuente de derecho para la organización de las relaciones industriales en el sector público, sino que extiende a este último, mediando determinadas adaptaciones, las disposiciones que rigen las relaciones de trabajo individuales en el sector privado; lo que hace hablar de "privatización" de la función pública.

Al lado de la economía y de sus agitaciones, las cuestiones sociales y políticas juegan igualmente un papel. La fragilidad de los pilares que sostienen las

relaciones industriales en Italia, comenzando por los sindicatos y la negociación, la naturaleza tradicionalmente contractual de estas relaciones y su débil institucionalización provienen de la fuerte polarización ideológica y política del país. Ésta ha de sobrevivir a los acontecimientos políticos de los últimos años, que han terminado en un desmembramiento de los dos partidos bisagra de la "primera república" (demócratacristianos y socialistas) y a la transformación del primer partido de la oposición (Partido comunista) en un partido reformista, miembro de la Internacional Socialista (PDS: Partido Democrático de la Izquierda) y en un partido neocomunista minoritario (Rifondazione Comunista). En las elecciones del 27 de marzo de 1.994, la polarización política tradicionalmente fuerte del país se tradujo por una confrontación entre un bloque progresista, representado por el PDS, y un bloque conservador, conducido por el hombre de negocios Silvio Berlusconi, que fundó su propio partido para la ocasión (Forza Italia) incluyendo al expartido fascista Alleanza Nazionale.

La victoria de la derecha ha repercutido rápidamente en las relaciones industriales. Intentando imponer una reforma del sistema de pensiones sin acuerdo de las organizaciones sindicales, el nuevo gobierno ha alumbrado viejas pasiones políticas y suscitado una fuerte oposición, lo que, en una gran medida, ha precipitado su caída.

La dependencia tradicionalmente fuerte de los sindicatos italianos de cara a la clase política y de los partidos no está ausente de consecuencias en la vida política. A pesar de una cierta progresión de la autonomía y de la unidad sindical, paralelamente a los progresos de pluralismo, los vínculos sindicato-partido

no se han planteado de la misma manera que en otros países europeos que tienen largas tradiciones de representación política reformista del mundo del trabajo. Desacuerdos no resueltos, una cierta fragilidad y fragmentación de la sociedad civil y el pluralismo por el que discurren, dan a los partidos políticos una influencia excesiva en la sociedad y en las instituciones, comprendidas las que rigen la economía.

Las transformaciones profundas y recientes del marco político deberían repercutir igualmente en las relaciones partidos-sindicatos. No es posible aún prever sus consecuencias. Si la principal confederación sindical (CGIL) se mantiene muy vinculada al PDS, en revancha, la CISL y la UIL han perdido su apoyo político, que eran respectivamente los demócratacristianos y los socialistas. Según los observadores, este escenario podría potenciar la unidad sindical.

CAPÍTULO I

1. El marco institucional de las relaciones industriales

El punto más importante a tener en cuenta en todo el análisis, comprendido el nivel europeo, es que el sistema sindical italiano (en el sector privado) se mantiene como uno de los menos reglamentados y puede que como el más independiente que se pueda encontrar en los países industrializados con economía de mercado. El legislador no gobierna ninguno de los principales elementos del sistema (libertad sindical, sindicato en tanto que organización, acuerdos colectivos salariales, mecanismos de autoreglamentación). El derecho sindical de Italia se ha desarrollado fuera de todo marco legislativo, y separándose considerablemente del marco institucional, y reconoce ciertamente a los sindicatos como fundamento de una sociedad pluralista, pero de hecho como instituciones con papeles y funciones determinadas por una organización clara de los poderes.

El resultado es un contraste, por lo que se refiere a los diversos elementos mencionados, entre Italia y sus vecinos. Las disposiciones que rigen el sistema sindical italiano tienen menos peso y están menos detalladas que en otros países, y diversos elementos no tienen la misma función. Esto muestra la importancia primordial del principio de autonomía y la clasificación del sistema italiano entre los casos (raros) de sistemas débilmente reglamentados.

La no intervención del legislador en el ámbito de las relaciones industriales, siendo el objetivo simplemente de promover y no de reglamentar la actividad sindical, se explica igualmente por el equilibrio sindical y político del

país, un equilibrio, que en un principio, obstaculizó la acción legislativa (ésta no era necesaria, de hecho, vista la gran debilidad de las relaciones industriales). Más tarde, un reforzamiento de los sindicatos se convirtió en necesario, tanto para los empresarios como para los trabajadores, por el crecimiento rápido de la economía y las tensiones políticas; el retraso habido, sin embargo, es en parte responsable de la débil institucionalización de las relaciones industriales en Italia. Por otra parte, el vacío legislativo no ha permitido el desarrollo rápido, en Italia, de las "reglas de juego", tanto contractuales como prácticas, que han sostenido las relaciones industriales en otros países durante el periodo de crecimiento del pluralismo, atemperando su inestabilidad y su naturaleza conflictiva.

Estas lagunas subsisten, aunque los sindicatos italianos -como los de todas las otras naciones industrializadas- estén sometidas, desde hace tiempo, a medidas concretas y a normas de conducta que les diferencian de todas las otras asociaciones privadas. Se trata de disposiciones que apoyan la actividad sindical en el centro de trabajo, de conformidad con el estatuto de los trabajadores (*Ley 300 de 1.970*); de disposiciones ya puestas en marcha antes de la época de las corporaciones, que se han multiplicado después del fin de la postguerra, y que dan la posibilidad a los sindicatos más representativos de designar a sus representantes en organismos públicos con diversas funciones, esencialmente de naturaleza administrativa (CNEL- Consejo nacional de la economía y del trabajo, principales organismos de seguridad social, servicios públicos de empleo, etc.); de reconocimiento del sindicato en tanto que portavoz en las relaciones con organismos públicos, de conformidad con el estatuto de los trabajadores; de la

jurisprudencia constitucional (que legitima las huelgas por razones económicas y políticas); y usos de los mismos organismos oficiales.

A partir de 1.976, las relaciones entre los agentes sociales y el Estado se han hecho más complejos y han dado lugar, en determinados casos, a una concertación tripartita, cuyo objetivo principal era dominar la inflación, grave en ese momento. Uno de los resultados de esta evolución fue la adopción, por el legislador, de medidas que le permitían reaccionar directamente en los costes del trabajo para contenerlos (concretamente la *scala mobile*-sistema de ajuste de los salarios) y reduciendo, pues, la autonomía colectiva de los agentes sociales que, hasta entonces, habían arbitrado en esta materia. Esta política ha constituido un giro en relación al modelo de no intervencionismo y ha continuado largo tiempo, en lo que se refiere a los límites del ajuste, aunque progresivamente ha perdido su importancia con el retroceso de la inflación.

La demanda de una mayor institucionalización de las relaciones industriales, que emana de numerosos sectores en razón de la inestabilidad creciente de la economía y de la sociedad, alcanza más a las normas legales que se aplican a las diversas vertientes de las relaciones industriales (conflictos, representación sindical, negociación) que a las disposiciones que emanan de los agentes sociales.

Convendrá tener en cuenta esta tradición de autonomía para reaccionar de una manera a la vez realista y eficaz, y sin suscitar hostilidad. Esto es igualmente verdad en las intervenciones a nivel de la Comunidad y de la armonización a escala europea, que requerirán probablemente un dispositivo convenido

por las diferentes naciones y agentes sociales, y variando desde entonces en función de los sistemas nacionales y de los agentes en el interior de los diferentes Estados.

Desde el principio, a la inversa de las relaciones colectivas, las relaciones individuales del trabajo han estado regidas de manera estricta, tanto por el Estado (legislación y jurisprudencia) como por la negociación colectiva. Las disposiciones que provienen de ésta y rigen efectivamente las relaciones individuales se han desarrollado paralelamente a la protección ampliada que asegura el legislador aportándole generalmente mejoras. Esta evolución se ha visto reforzada por los progresos de la actividad judicial, que apoyan procedimientos hechos más eficaces por la *ley n° 533 de 1.973*.

2. Vertiente individual y colectiva del derecho del trabajo

El derecho laboral italiano presenta dos vertientes fundamentales, a saber la vertiente individual y la vertiente colectiva.

Estas dos vertientes existen desde siempre, y se solapan hasta un cierto punto en todos los derechos modernos del trabajo. En el sistema italiano, la dimensión colectiva lo lleva a la dimensión individual, pues ha nacido de la necesidad de compensar la posición de debilidad del trabajador en la relación laboral; de manera más específica, la autonomía colectiva es el principio fundamental de la organización efectiva de la relación individual, particularmente en el sector privado pero cada vez más igualmente en el sector público, donde su peso debería ir creciendo, después de la reforma de la función pública del 3 de febrero de 1.993 (n° 29).

Inversamente, la organización colectiva de los intereses, que encuentra su expresión tradicional en el sindicato, se funda en las leyes que se inspiran del principio de la libertad sindical y sobre el reconocimiento legal de los trabajadores en tanto que protagonistas de la vida sindical.

Este solapamiento de las dos vertientes muestra la dificultad de regir las relaciones industriales. En efecto, no solamente aumenta el número de fuentes diferentes a tener en cuenta para las cuestiones colectivas, sino que complica la adopción de disposiciones, sometiéndolas a una mediación entre los intereses colectivos e individuales.

Es esta complejidad la que provoca momentos de tensión -incluso verdaderos conflictos- que los sistemas jurídicos y los periodos históricos más estables pueden igualmente conocer, pero que se agravan durante los periodos y en los espacios caracterizados por transformaciones rápidas.

Los casos más sensibles y, de cierta manera, los más inquietantes, son los que resultan de una reacción de la dimensión individual de cara a la dimensión colectiva, concretamente cuando ésta es el elemento que predomina. La vertiente crítica del derecho sindical es la del derecho del individuo de -reconocido en ciertos casos por la ley, en otras partes por la jurisprudencia- controlar las decisiones de una organización y reaccionar a disposiciones que considera como atentatorias a los derechos individuales y democráticos.

Por lo que se refiere a la negociación colectiva, se trata de determinar en qué medida los agentes sociales pueden explotar la situación subjetiva de los

individuos durante la elaboración de las normas y, en concreto, durante la aplicación efectiva del acuerdo.

Tales tensiones se encuentran al nivel de fuentes del derecho del trabajo, en concreto entre fuerzas autónomas (negociación colectiva y normas de conducta sindical) y heterónomas (ley y jurisprudencia).

Las relaciones entre la dimensión individual y colectiva del derecho del trabajo toman formas diferentes de un país a otro, en función de los papeles históricos respectivos de las dos dimensiones y según el carácter autónomo o heterónimo de las fuentes. De hecho, el legislador interviene frecuentemente, en concreto para proteger los derechos del individuo frente a los poderes de las organizaciones (por ejemplo, en el marco de la negociación y/o de la acción sindical), generalmente considerados como potencialmente demasiado importantes. De la misma manera, la jurisprudencia ha añadido a menudo fe al punto de vista del individuo, más que al de la organización.

Sin embargo, lo contrario es a veces verdad. En buen número de los sistemas más consolidados de las relaciones industriales -comprendidos Italia y la RFA- el legislador ha favorecido el desarrollo de la negociación colectiva, consagrando a veces la situación de monopolio de los agentes sociales en la negociación y la aplicación de las disposiciones contractuales. Los Estados Unidos son un ejemplo significativo de esto, pero Europa, donde los sindicatos más representativos se encuentran privilegiados, conoce igualmente este fenómeno.

En estos últimos tiempos, y no solamente en Italia, leyes de urgencia han permitido a los agentes sociales

derogar normas anteriores, concretamente en cuanto a cuestiones importantes, cuestionando derechos adquiridos.

La misma jurisprudencia, a pesar de su fuerte inclinación a preservar los derechos de los trabajadores, ha ido en el mismo sentido, sosteniendo el punto de vista de la organización más que el del individuo. Asuntos de discriminación indirecta y normas de conducta sindical ilustran esta evolución (para los que la jurisprudencia es casi inexistente), en el sentido en que han avalado las decisiones tomadas en el marco de la negociación colectiva e intentando dar una mayor flexibilidad al derecho del trabajo sobre cuestiones cruciales tales como las remuneraciones, la relación entre los diferentes niveles de negociación y la movilidad de los trabajadores.

3. Los principios del derecho colectivo del trabajo

Como se mencionaba anteriormente, el sistema sindical italiano es uno de los más autónomos de los países industrializados. El legislador juega esencialmente un papel de "promoción". Este estado de la situación encuentra su expresión, ante todo, en el reconocimiento (por el derecho constitucional) de determinados tipos de libertad colectiva comunes a todos los derechos modernos del trabajo -libertad sindical y, por tanto pluralismo (*Artículo 39 (1) de la Constitución italiana*); libertad de acción colectiva, que se convierte en un derecho en el caso de huelga (*artículo 40 de la Constitución*), mientras que los cierres patronales no son reconocidos como un derecho. La *Ley nº 300 de 1.970*, que se mantiene como la referencia de base en lo que se refiere a los derechos de los sindicatos en el centro de trabajo, ha reforzado

estas formas de libertad colectiva y las ha hecho efectivas. Por comparación con otras legislaciones similares, el estatuto de los trabajadores insiste sobre los tipos de apoyo del que se beneficia la acción sindical en el centro de trabajo, un asunto que puede dar lugar a intensas controversias: reconocimiento del derecho de reunión en el centro de trabajo; mecanismo de recurso eficaz para la supresión de una conducta antisindical; extensión de la protección, en caso de conducta antisindical por parte del empresario, a todos los trabajadores, incluso a los que no están sindicados (de conformidad con el concepto de representación sindical general, no monopolística); límites de aplicación del título 1 de la ley sobre las prerrogativas de la organización de la patronal. Es necesario mencionar un punto rechazable, a saber, la ausencia de organismos de participación en la empresa.

Otra característica del sistema italiano es el equilibrio entre su apoyo al sindicato en tanto que organización y la protección que aporta a los derechos de los trabajadores, tanto en su calidad de parte en la relación laboral (*título I del estatuto de los trabajadores*) tanto como protagonista de actividades sindicales (*títulos II y III*). La libertad sindical, reconocida a nivel constitucional e internacional así como por el derecho italiano, ha logrado imponerse desde hace tiempo en las relaciones entre agentes privados; gracias a las disposiciones que mencionábamos con anterioridad, contrapone de una forma particularmente eficaz las prerrogativas del empresario, de conformidad a la inclinación del derecho italiano a favorecer al individuo.

El modelo sindical de Italia, que se beneficia de un apoyo pero no reglamentado, conoce una cierta

estabilidad, como lo ha permitido ver el largo periodo que ha transcurrido desde la adopción de la constitución. A día de hoy, por otra parte, ha escapado de las tendencias "intervencionistas" de las disposiciones de urgencia del derecho del trabajo, que se han limitado a reducir los costes del trabajo.

No es necesario concluir que existe ausencia de tensiones. Las más graves parten de la dicotomía mencionada más arriba (sector público/sector privado, pequeñas/grandes empresas) y de la crisis de la representación sindical, en determinados sectores particularmente.

En las pequeñas empresas, el estatuto de los trabajadores no se plantea casi ningún beneficio, lo que se traduce por una situación de "laissez faire", así como por una desindicalización considerable y cada vez más generalizada.

En el sector público, la legislación ofrece un apoyo más directo al sistema sindical (pues cubre la negociación) y ha generado disposiciones complejas, que prevén una fuerte intervención de los poderes públicos, concretamente de cara a las partes contratantes. La amplitud y el alcance de las disposiciones han caracterizado siempre al sector público en Italia, con relación al sector privado; la reforma adoptada por el *Decreto ley n° 29 de 3 de febrero de 1.993* confirma esta tendencia.

4. Los agentes sociales: asociaciones sindicales y patronales

La vertiente menos reglamentada de las relaciones colectivas sobre el mercado de trabajo es la de los agentes sociales afectados: organizaciones sindicales y patronales.

a) El hecho de que no sean reconocidas no impide a estas organizaciones

constituir el único punto de referencia para las principales relaciones jurídicas - de manera que pueden adoptar convenios colectivos, declarar huelgas y estar legítimamente en justicia. De hecho, este no reconocimiento de las organizaciones patronales y sindicales ha contribuido a mantener sus asuntos internos fuera del campo de aplicación de la jurisprudencia, lo que se ha traducido en una mayor moderación que para otras vertientes de las relaciones colectivas, y explica la desconfianza que los sindicatos manifiestan tradicionalmente, y desde fechas lejanas, de cara a la intervención del Estado.

El rechazo de la intervención del Estado en los asuntos internos y en las actividades de los sindicatos explica la oposición tradicional de los agentes sociales al artículo 39 de la Constitución, que subordinaba la personalidad jurídica y, en concreto, el poder de negociación *erga omnes* de los sindicatos al respeto de reglas así como a la obtención de un reconocimiento oficial, y que fundaba la representación unitaria sobre el número de afiliados.

La ausencia de normas jurídicas concierne igualmente a la representación sindical en el nivel de la empresa, a la que el Estado reconoce determinados derechos, pero sin establecer modelo para su organización.

En este caso como en otros mencionados anteriormente, el reconocimiento jurídico de la representación sindical no está subordinada más que a una sola condición, a saber, que se inscriba en el marco de organizaciones definidas como representativas, de conformidad a diversos criterios específicos, de los cuales algunos son establecidos por el legislador, mientras que otros provienen de la jurisprudencia (afiliados, actividad

sindical, representación territorial, representación de diferentes sectores, etc., etc.).

Así, el concepto de representatividad se ha convertido en un filtro que permite identificar los sindicatos que deberían beneficiarse de procedimientos de reconocimiento jurídico especiales, en vez del registro, que apuntaba *el artículo 39 de la Constitución*. Por razones similares, el legislador italiano no ha reconocido el derecho general de negociación -con obligación correspondiente del lado patronal- a los sindicatos.

El legislador ha estimado que una disposición de este género le obligaría casi inevitablemente a dar una definición de los agentes sociales y de los procedimientos de negociación, y también (en una mayor o menor medida) de la misma organización sindical. De hecho, tal evolución ha tenido lugar en el sector público, que aborda efectivamente una obligación de este tipo (evolución reciente de la *Ley-marco de 1.983 y Decreto Ley nº 29 de 3 de febrero de 1.993*).

En lo que se refiere a las estructuras sindicales a nivel de fábrica, el estatuto de los trabajadores que reglamenta la representación sindical (*artículo 19*), ha sido objeto de un referéndum en junio de 1.995 para su abrogación parcial. Esta consulta, querida por los sindicatos pequeños, tuvo un resultado positivo. El artículo fue enmendado de manera que permita la puesta en marcha de estructuras sindicales en el centro de trabajo, independientemente del grado de representatividad de las organizaciones afectadas, incluso si éstas últimas son firmantes de acuerdos colectivos aplicados en la empresa en cuestión.

Esta actitud consistente en promover la acción sindical sin reglamentarla intentaba animar, durante el periodo de reconstrucción de la postguerra, un crecimiento sustancial de la sindicalización y de la negociación colectiva, que se han convertido particularmente intensas entre 1.968 y 1.978.

El grado de sindicalización se sitúa en un tramo de medio a elevado, mientras que era extremadamente débil en el pasado.

b) El modelo de organización de los sindicatos italianos descansaba, desde el origen, sobre una combinación de estructuras verticales, (federaciones sectoriales) y horizontales (asociaciones y sindicatos de trabajadores organizados sobre una base territorial que culminaba en la confederación). Se trata de una combinación bastante inhabitual.

La presencia de un fuerte componente horizontal no es un signo de debilidad, como en el origen (aunque se haya mantenido en el sistema francés). Permite asegurar el seguimiento de las iniciativas sindicales que se extienden hasta las políticas económicas y al control de la independencia de la negociación de los sectores.

La representación sindical en el centro de trabajo, tradicionalmente débil en Italia, se ha reforzado a finales de los años 60, sobre todo en el sector industrial, con la proliferación de representantes sindicales y de comités de empresa. Se trataba de un modelo de representación unitario, similar al de los "*shop-stewards*". Las transformaciones que se han producido en los últimos años, en razón de la evolución de la mano de obra y de las difíciles relaciones entre los diferentes sindicatos, han debilitado fuertemente este sistema.

En estos últimos años, los sindicatos han multiplicado los esfuerzos para remontar su crisis creciente de representatividad definiendo nuevos modelos de representación a nivel de fábrica. Uno de los resultados de esta política ha sido el *acuerdo tripartito concluido en julio de 1.993* por los sindicatos, el gobierno y las empresas y que abordaba, entre otros numerosos temas, la cuestión de la representación sindical a nivel de fábrica.

Este acuerdo llama a la puesta en marcha de estructuras unitarias de composición mixta, elegidas a razón de 2/3 de sus miembros por el conjunto del personal de la fábrica, sindicados o no. Los puestos restantes (1/3) van a los sindicatos que han firmado el convenio colectivo aplicable a la empresa afectada, cada organización recibe una parte proporcional a los votos que ha recibido.

Este modelo nuevo y original de representación a nivel de fábrica confirma la preferencia tradicional de los sindicatos italianos para una representación unitaria. Los promotores de este sistema tenían la intención de reforzarlo por una ley que modificara el *artículo 9 del Estatuto de los trabajadores*. Después del referéndum que abrogó parcialmente el mencionado artículo 9, la cuestión de la posibilidad de una legislación que reglamentara la representación sindical a nivel de fábrica es muy controvertida, y las perspectivas se ven vagas e inciertas.

Las dificultades que han conocido las estructuras sindicales de fábrica en los últimos años traducen una crisis de la representación que toca al conjunto del movimiento sindical. Los síntomas de esta crisis son una caída del número de afiliados entre una población con una tasa de sindicalización tradicionalmente elevada, a saber los obreros de las

medianas y grandes empresas, golpeadas por las reestructuraciones; una caída que los sectores tradicionalmente subrepresentados, y que están en progresión, tales como los cuadros medios y superiores, los asalariados del sector servicios y de las pequeñas unidades de producción, no permiten compensar. En el sector servicios, la amenaza viene de la proliferación de las representaciones autónomas, fuertemente vinculadas a intereses sectoriales y profesionales (un fenómeno casi inexistente en Italia hasta el momento), que se muestran muy presionantes en sus reivindicaciones y critican al movimiento sindical tradicional por su excesivos compromisos en lo que se refiere a objetivos e intereses "generales".

Los sindicatos de todos los países industrializados han tenido dificultades para reaccionar eficazmente a estas evoluciones sociales y económicas. En Italia, este fenómeno se ha agravado por las divisiones políticas que oponen a las tres grandes confederaciones sindicales y que se traducen por elementos de incertidumbre, a veces de falta de flexibilidad en su estrategia e, igualmente, de lentitud de acción. Estas constataciones se imponen tanto o más en el contexto de iniciativas recientes tomadas por las empresas y por sus organizaciones en el ámbito de las relaciones industriales.

c) Las asociaciones patronales están tradicionalmente organizadas de la misma manera que los sindicatos -no solamente en Italia- y responden pues a la misma doble estructura: vertical y horizontal.

La componente horizontal (territorial) es tradicionalmente predominante, más que en el caso de los sindicatos de trabajadores, aunque por razones

diferentes. En efecto, sólo algunas federaciones sectoriales de la *Confindustria* (asociación italiana de industriales) -la *Federmecanica*, la *Federchimici*, la *Federtessile*- ejercen una actividad sindical independiente, aunque supervisada en todos los casos por la confederación.

De manera general, es importante observar que la solidaridad de las asociaciones patronales, su control sobre las empresas afiliadas y la iniciativa de la que son capaces de demostrar en las relaciones industriales son tradicionalmente limitadas. Este fenómeno se explica, en una amplia medida, por la dicotomía (mencionada con anterioridad) que toca la estructura económica del país y las divergencias de intereses que tienen los empresarios de diversos sectores.

Otro punto importante -y típicamente italiano- es que las asociaciones patronales no se reúnen solamente en función de grandes sectores económicos o por el tamaño de las empresas (ejemplo: *Confindustria*, *Confcommercio*, *Confagricoltura*, *Confederazioni dell'Artigianato* y *Confederazioni dei Coltivatori Diretti*), sino igualmente en función del tipo de propiedad, desde 1.957, fecha en la que las empresas públicas de la *Confindustria* la abandonaron y crearon *Intersind* (empresas públicas de las industrias de equipamiento) y la *Asap* (empresas públicas de la industria petroquímica).

La *Intersin* y la *Asap* han jugado un papel independiente e importante, sobre todo en los años 90, en cuanto que ellas han contribuido a promover relaciones industriales más abiertas a la negociación colectiva que en el pasado; este papel debería sin embargo decrecer, tanto por razón del proceso actual de privatización de las empresas

públicas como en razón del retroceso de la intervención del Estado en la economía. La nueva actividad que los empresarios despliegan desde hace relativamente poco tiempo en el ámbito de las relaciones industriales es muy sintomático de la crisis de representación sindical y aparece el hecho de empresarios aislados más que diversas asociaciones. Es en parte por esta razón por la que las perspectivas y las modalidades de intervención no están aún bien definidas, aunque un objetivo final sea llegar a una gestión más flexible de los recursos humanos, para reaccionar ante una competitividad internacional creciente.

El establecimiento de las relaciones industriales sin los sindicatos no parece realista más que en ciertos tipos de empresas de pequeño tamaño que emplean alta tecnología. En los otros casos, los políticos patronales parecen oscilar entre tentativas de asociación de sindicatos a relaciones de "participación" (ver protocolo del *IRI -Istituto per la ricostruzione industriale-* examinado más adelante) y políticas "oportunistas" que intentan limitar la influencia de las asociaciones sindicales y, desde aquí, el alcance de las relaciones colectivas de trabajo.

5. El papel del Estado en las relaciones colectivas de trabajo

a) Hemos hablado ya del papel legislativo del Estado en el campo de las relaciones industriales y del trabajo, poniendo el acento en su función tradicional de "garante" de normas mínimas de condiciones de trabajo y de reconocimiento de la actividad sindical (particularmente en el centro de trabajo), así como su acción limitada para lo que se refiere a la institucionalización de las relaciones. Hemos señalado igualmente que ningún cambio de rumbo estaba

previsto en el sentido de una mayor intervención legislativa, ya sea en el campo de las relaciones individuales de trabajo (cuya liberalización está, de hecho, evocada casi por todas partes) o en el de las relaciones colectivas, donde se buscan fórmulas de institucionalización que sean autónomas y/o aceptadas por los agentes.

En Italia, por otra parte, diversos organismos públicos juegan tradicionalmente un papel importante por diferentes presupuestos de las relaciones industriales; en concreto, para el encuadramiento del mercado de trabajo, la formación profesional, la seguridad social y la resolución de conflictos sociales.

b) La mayoría de estos organismos son tripartitos y uno de los agentes sociales - es decir, uno de los sindicatos representa a los dos agentes- predomina, en función, principalmente, del tipo de intereses en juego.

Todos los organismos sindicales y políticos de Italia privilegian normalmente esta fórmula y son reticentes a aceptar otras formas de participación sistemática, concretamente a nivel de empresa.

Parece que la participación en organismos públicos, competentes en materias sociales y de empleo, haya aparecido menos comprometedor que la participación a nivel de empresa. A juzgar por sus poderes, tales organismos tripartitos revisten una importancia considerable, en particular para cuestiones tales como la administración de la seguridad social y el mercado de trabajo. Su acción ha contribuido a la puesta en marcha de procedimientos de rutina, en los que los agentes sociales toman parte, y a la difusión de competencias de dirección y de

administración entre cientos e incluso miles de representantes sindicales. De hecho, estos organismos no están solamente presentes a nivel nacional, sino que están también descentralizados: a nivel de provincias en lo que se refiere a la seguridad social, ya nivel regional, para la formación profesional y mercado de trabajo (las regiones han tomado una parte cada vez más importante de estas cuestiones en los últimos años).

La experiencia que los representantes sindicales han adquirido en el seno de estos organismos ha contribuido a convencerles de aceptar el proceso, sus riesgos, de encuadramiento flexible del mercado de trabajo. Ha permitido igualmente a los sindicatos guardar el control del tejido de pequeñas empresas que la acción sindical es incapaz de alcanzar.

Una serie de obstáculos han reducido la influencia que podrían tener estos organismos: los límites impuestos por la ley a la independencia de sus decisiones (concretamente en el caso de los organismos de seguridad social); la burocracia laboriosa de las estructuras, perjudicial para su eficacia; el predominio de las prácticas de negociación y de conflicto, que, en determinados casos, han conllevado el buen funcionamiento del sistema y las posibilidades de cooperación de los agentes. A pesar de todo, estas formas de participación institucional, tanto a nivel nacional como territorial, han demostrado su utilidad para la estabilidad de las relaciones industriales en Italia, y serán pues sin duda de un gran valor en el marco europeo.

El Estado ha jugado un papel importante -aunque nuevo en determinados casos- en la historia de Italia, favoreciendo directamente las relaciones industriales en las cumbres

sociales que se celebraron entre 1.970 y 1.993:

- *acuerdo de 1.977* y legislación que ha seguido sobre el coste del trabajo;
- *acuerdo tripartito ("acuerdo Scotti") de 22 de enero de 1.983;*
- *protocolo de acuerdo y decreto sobre el sistema de ajuste de los salarios de febrero de 1.984;*

y, en cierta medida:

- *acuerdo concluido por los sindicatos y la Confindustria en 1.986.*
- *protocolo tripartito de 23 de julio de 1.993 concluido por el gobierno, las organizaciones sindicales y la Confindustria.*

Una de las características comunes a estos acuerdos, como a otros de Europa, es la intervención directa y decisiva del Estado, por la vía de las finanzas públicas (reducción de impuestos para los asalariados, exoneración parcial de cargas sociales para los empresarios y políticas activas de empleo) de manera que se facilite el consenso entre los agentes sociales, un consenso juzgado necesario para una mayor estabilidad económica; y, en concreto, de manera que anime la autodisciplina en el campo salarial y de la acción colectiva, y que haga aceptar el hecho de que los empresarios tienen necesidad de más flexibilidad y productividad.

Las agitaciones del periodo 1.984-85 (es decir, la negativa, por el sindicato comunista CGIL, de concluir un acuerdo con el gobierno, el 14 de febrero de 1.984, y la organización por el PCI - antiguo Partido comunista italiano- de un referéndum para derogar la ley sobre el sistema de ajuste de los salarios) ha revelado los peligros políticos y económicos que acompañan tales tentativas de concertación. Éstas, desde entonces, han conocido un relativo parón, incluso si las relaciones entre el gobierno y los agentes sociales se

mantenían abiertas, aunque fuera para cuestiones específicas (ej: reforma del sistema de ajuste de los salarios).

Más recientemente, sin embargo, una concertación al más alto nivel ha permitido un acontecimiento de una importancia extraordinaria, a saber el acuerdo tripartito del 23 de julio de 1.993. La importancia de este acuerdo reside en el hecho de que aborda, en términos innovadores, los principales aspectos del sistema de relaciones industriales de Italia. De hecho, no se contenta con esbozar nuevos métodos de negociación salarial -para remplazar el mecanismo de ajuste de los salarios abolido en julio de 1.992 y poner así término a una larga controversia entre los agentes sociales- sino que define igualmente una nueva estructura de negociación colectiva y nuevos métodos de puesta en marcha de una representación sindical en el centro de trabajo.

El acuerdo contiene igualmente compromisos específicos por parte del gobierno: promoción de una política más flexible de empleo, de manera que favorezca a este último -concretamente entre los jóvenes-, apoyo al sistema de producción que favorezca la investigación e innovación tecnológica y reforma del sistema de formación profesional.

La pertinencia y el alcance de las cuestiones que aborda explican que se haya utilizado el concepto de "constitución" del sistema de relaciones industriales en Italia para describir el acuerdo tripartito de julio de 1.993.

d) El Estado juega un papel considerable en su calidad de empresario, tanto en razón del tamaño del sector público (ya mencionado) como de la correlación entre las estrategias y el tratamiento de este último, de una parte, y la economía

en su conjunto, de otra (como lo demuestra el reconocimiento de la negociación colectiva en el sector público, un reconocimiento que confirma y refuerza las disposiciones del *decreto Ley n° 29 de 3 de febrero de 1.993*).

Un buen ejemplo de esta tendencia - común, de hecho, a un buen número de países industrializados- ha sido dado por el acuerdo de noviembre de 1.985 relativo al ajuste en el sector público, que -por vez primera.- ha servido de modelo al sector privado, al que se ha extendido (el ajuste de salarios ha sido derogado en el sector público, de la misma manera que en el acuerdo tripartito de julio de 1.993 la había suprimido en el sector privado). En fin, conviene señalar un factor que puede ser importante para la economía en su conjunto, a saber las directivas que el empresario del sector público ha seguido en lo que se refiere a la negociación salarial, de conformidad con las reglas presupuestarias del Estado que, cada año, llegan al límite de la progresión del coste del trabajo en los límites juzgados compatibles con la estabilidad económica.

Sin embargo, las delegaciones del sector público han decidido en la aplicación de estas directivas en cuanto a la reconducción de los acuerdos de 1.984 y, sobre todo, en 1.988. Prueba de que las disposiciones obligatorias son más débiles en lo público que las restricciones de la competencia internacional para la negociación colectiva en el sector privado.

Para intentar remediar esta distorsión, el *Decreto Ley n° 29 de 3 de febrero de 1.993* llama a la constitución de una agencia para la representación de las administraciones públicas en las negociaciones (*ARAN*); una agencia cuya misión es representar a los

empresarios públicos en el marco de la negociación colectiva. El *ARAN* trata sobre la base de directivas que recibe del gobierno, concretamente en lo que se refiere al total de recursos disponibles para la reconducción de los convenios colectivos.

La primera experiencia de negociación colectiva posterior a la adopción del *Decreto Ley 29/1.993* parece indicar una aplicación estricta de las directivas y demuestra que el *ARAN* tiene una actitud muy diferente, en las negociaciones, que los antiguos negociadores del sector público, a menudo demasiado complacientes.

CAPÍTULO II

1. Fuentes de las normas aplicables en el derecho del trabajo

De manera general, el derecho del trabajo italiano toma sus normas en las fuentes clásicas de la Europa continental. De esta manera, se sitúa en la cumbre la Constitución, que define los principios fundamentales, después la legislación ordinaria del Estado y las leyes regionales. A lo que se añaden las disposiciones negociadas.

Antes que nada, conviene señalar ciertos puntos específicos. La Constitución italiana contiene orientaciones particularmente importantes, tanto en lo que se refiere al ámbito sindical como al de las relaciones individuales del trabajo.

Por razones políticas y sindicales, lo esencial de las disposiciones de los artículos 39, 40 y 46, relativas a los sindicatos, ha quedado en papel mojado. Esta laguna se mantiene como un obstáculo a la evolución del derecho italiano, concretamente en vistas a una eventual adaptación a un sistema europeo. De hecho, ha sido explícitamente propuesta la revisión de las disposiciones del artículo 39 que requieren el reconocimiento y el registro del sindicato.

Inversamente, el artículo 36 -relativo a una remuneración equitativa- ha tenido una influencia considerable, concretamente a nivel de la jurisprudencia, dando la posibilidad de una ratificación indirecta de la aplicación *erga omnes* de los salarios mínimos (aprobados por los convenios colectivos y el artículo 37), y permitiendo así consagrar el principio de una remuneración equitativa para las mujeres y para los hombres, para los menores y los adultos.

La legislación ordinaria es muy importante en términos de derecho privado del trabajo. En estos últimos años, ha sido igualmente importante la legislación regional, pues es en este nivel en el que se regula la formación profesional. Por otra parte, las autoridades regionales han intervenido -a veces por la vía legislativa- adoptando disposiciones de organización del mercado de trabajo, para estimular el empleo.

El derecho tradicional del trabajo está dirigido a proteger a los trabajadores, es decir la parte más débil de las dos y no es posible derogarlo, si no es en favor de los trabajadores (principio de favor). La negociación colectiva, que regula de manera efectiva la relación laboral, mejora generalmente las normas mínimas relativas a las diferentes vertientes de ésta.

2. Relaciones entre la ley y los convenios colectivos, en concreto en lo que se refiere a las normas que regulan el mercado de trabajo

Estos últimos años, la relación tradicional entre la ley y los convenios colectivos ha sufrido una doble evolución.

Era imposible, por el pasado, derogar unilateralmente las disposiciones que protegen al trabajador. La situación, sin embargo, está evolucionando en este punto. Diferentes tipos de derogaciones son admitidas, comprendida *in pejus*, en el marco de la autonomía colectiva. El objetivo es suavizar rigideces consideradas como insoportables en la gestión de la relación del empleo a nivel de empresa y del mercado.

Por otro lado, un dispositivo legislativo ha sido puesto en marcha para restringir la autonomía colectiva, por medio de

disposiciones *in melius* las cuales es imposible derogar y que conciernen generalmente al coste del trabajo.

Un campo que exige urgentemente una mayor flexibilidad y, desde entonces, una modificación de la relación entre la ley y los convenios colectivos, es el de las normas que regulan el mercado de trabajo. En Italia estos últimos han sido siempre más estrictos, en razón concretamente del desequilibrio típico del empleo. Están fundamentadas en el sistema de las oficinas públicas de colocación, paso obligado para la contratación. En principio, tradicionalmente, el empresario debe dirigirse a la oficina de colocación indicándole el número de personas a contratar (esta norma intenta repartir los puestos en función de criterios imparciales, tales como la antigüedad en la inscripción en las listas de colocación). Sin embargo, la rigidez del sistema, agravada por la ineficacia de las oficinas locales de empleo, ha hecho esta norma totalmente inadecuada, lo que en principio ha conllevado un no respeto de facto, después su modificación progresiva por el legislador y, en fin, su derogación por la *Ley n° 223 de 1.991*.

De conformidad con la *Ley n° 223*, las oficinas de colocación han cesado de enviar inscritos a los empresarios sobre la base de una lista de números: los empresarios eran libres de dirigirse a la oficina y nombrar al trabajador que deseaban contratar. El *Decreto Ley n° 326 de 4 de agosto de 1.995* franquea otra etapa: los empresarios tienen de ahora en adelante la posibilidad de contratar ellos mismos a los trabajadores, directamente, con la condición de comunicar el nombre del interesado, en los cinco días que siguen a su contratación, a la oficina de colocación. Se puede, pues, considerar, que esta vertiente del derecho del trabajo

ha sido ampliamente liberalizada. Para el resto, el derecho italiano es muy prudente en sus tentativas de supresión de las disposiciones que protegen desde hace tiempo a los asalariados. Determinadas derogaciones de la ley han sido autorizadas, pero bajo la reserva de un acuerdo entre los agentes sociales, por ejemplo en la cuestión de la prohibición del trabajo nocturno para las mujeres (*artículo 5 de la Ley n° 903 de 1.977*) y de las restricciones en materia de contrato con duración determinada (*Ley n° 56 de 1.987*). El acuerdo concluido por los agentes sociales debe, a menudo, ser combinado con medidas administrativas, o completado por éstas, pues la derogación proviene, en última instancia, de la administración -ejemplo: derogaciones del principio de mantenimiento de la antigüedad en cuanto a la transferencia de una empresa (*nuevo artículo 2112 del Código civil*) y derogaciones de las disposiciones en materia de colocación, que provienen de la comisión regional de empleo (*Leyes n° 140 de 1.981 y n° 56 de 1.987, reemplazadas por la Ley n° 223 de 1.991*).

Lo más frecuente es que las propuestas no intenten una supresión total de las normas, sino una modificación de las disposiciones generalmente consideradas como redundantes, de manera que se reduzca el número de normas y las flexibilicen, con la ayuda conjunta de los agentes sociales y los poderes públicos.

Un organismo esencial -el principal, según algunas opiniones- del mercado de trabajo es la *Cassa Integrazione Guadagni* (caja de indemnización del paro parcial), que garantiza el 80% de las remuneraciones de base a los asalariados de las empresas y de los sectores en dificultad o en reestructuración. Esta caja es un

instrumento muy eficaz para preservar los ingresos y el empleo y ayudar de esta manera a las empresas que atraviesan una mala situación así como a su personal. En este sentido, ha ayudado indirectamente a proteger a los asalariados de despidos por causa de reducción de plantilla, que han sido poco numerosos (incluso si en Italia hasta la *Ley n° 223 de 1.991*, no se adecuaba a las directivas europeas en esta materia). La *Cassa Integrazione Guadagni* ha, igualmente, animado la flexibilidad del empleo, de manera indirecta, contribuyendo a mutaciones estructurales de gran amplitud en la industria italiana, sin que fuese necesario recurrir a despidos colectivos. Incluso, ha ayudado a mantener la presencia y la acción sindicales en las reestructuraciones industriales.

Los agentes sociales han hecho una amplia utilización de la caja de indemnización de desempleo parcial y se han apartado del marco legal en razón de un provecho mutuo evidente que podían sacar de este "tampón" social. Tan diversas propuestas han podido ser formuladas para corregir estos excesos y mejorar el control de la caja. Recientemente han llegado a la *ley n° 223 de 1.991*, que prevé una reforma de este punto.

Este modelo de flexibilidad, negociado y beneficiado por el apoyo de organismos públicos, parece suficientemente sólido y aceptado por los agentes sociales para que perdure. Es, pues, poco probable que los italianos lo consideren como un punto clave de la armonización de los derechos europeos.

La imposición de normas en el mercado de trabajo italiano ha conocido siempre dos puntos críticos -concretamente en la perspectiva europea- a saber: a) las empresas y unidades de producción de

pequeño o muy pequeño tamaño y b) la eficacia de las disposiciones de protección en general y sus relaciones con las disposiciones de "promoción" de las relaciones industriales.

3. Protección dada por la ley y alcance de esta protección: el problema de la base social

El derecho del trabajo italiano y sus diversas vertientes se refieren tradicionalmente a la gran empresa y, paralelamente, a los empleados del sector público. Este predominio del gran tamaño tiende a eclipsar las pequeñas unidades de producción y su importancia creciente. Este fenómeno tiene dos consecuencias: primera, numerosos sistemas creados para las grandes empresas se han extendido -de una manera tan uniforme como ineficaz- a las pequeñas unidades; segunda, las pequeñas unidades pueden derogar diversas disposiciones ordinariamente aplicables (una derogación excesivamente extendida, que va desde la inmunidad de cara a las responsabilidades legales a la no aplicación de los convenios colectivos en la economía sumergida).

Estas evoluciones contradictorias han impedido, hasta hace poco, cualquier adaptación y especialización de las normas en función de la situación específica de las pequeñas unidades. Desde entonces, la caída del tamaño medio de las unidades de producción por debajo del umbral (que varía de un país al otro) fijado por la aplicación del derecho del trabajo en el sector público y en la negociación colectiva ha limitado progresivamente el alcance de este derecho.

Las consecuencias son tanto más graves en cuanto que el legislador se ha mostrado poco atento o incapaz de

ocuparse del mercado de trabajo en tanto que tal, sobrepasando el marco de las relaciones individuales de trabajo y de las empresas.

Estas evoluciones son comunes a todos los países industrializados y han disminuido poco a poco la capacidad del derecho del trabajo a imponer sus normas, lo que es más grave en los casos de supresión explícita de normas o selección de medidas de protección. El único parapeto es la, que prevé una protección (financiera) contra los despidos abusivos, incluso en el caso del personal de las pequeñas unidades de producción (con anterioridad excluido de cualquier forma de protección).

Evidentemente, conviene repensar el concepto mismo de disposiciones mínimas de protección, de manera que éstas puedan aplicarse concreta y eficazmente. Es tanto o más importante en la escena europea donde la cuestión es fundar una base social a la vez realista y aceptable.

Es poco probable que esta base pueda provenir de una combinación de diferentes normas mínimas de diversos países. Conviene proceder a una selección, pero sin sacrificar las normas tenidas como esenciales.

El contenido no debería, sin duda, afectar solamente a los principios fundamentales (a nivel europeo igualmente) de la higiene y seguridad, sino igualmente a las normas de seguridad social; el mantenimiento de empleos, a través de la protección contra los despidos abusivos; y el mantenimiento de la profesionalidad (incluso cuando sea necesaria la movilidad).

En lo que se refiere a las técnicas de intervención, punto esencial en términos de eficacia, un reciente debate ha dado ciertas orientaciones generales que puede ser útil mencionar,

a) La puesta en marcha de una red de seguridad para los trabajadores móviles en el mercado de trabajo debe tener lugar, para ofrecer un máximo de seguridad, fuera de las relaciones individuales de trabajo. Tal sistema, difícilmente compatible con una garantía rígida del empleo, puede beneficiarse de una serie de medidas: servicios de movilidad e incitaciones a la movilidad; reconversión profesional y reemplazo por intermediación de los organismos adecuados (ejemplo: agencias de colocación); dispositivo de control público y colectivo de las reestructuraciones y, partiendo de la movilidad externa; control de los procesos de decisión, que influyen considerablemente en las condiciones de empleo en el nivel de la empresa y en el mercado de trabajo; y garantías de ingresos, por ejemplo, en los casos de paro no debido a un despido, para reemplazar el actual sistema de prestaciones por desempleo. Una reforma de las prestaciones de la seguridad social es aún más urgente después de la crisis del Estado del Bienestar, que se ha extendido en numerosos países industrializados. La reciente reforma de las pensiones, puesta en marcha con la aprobación de la *Ley nº 335 de 8 de agosto de 1.995*, entra en este contexto. Está basada en una modificación del método de cálculo de las pensiones, que no descansará ya en el salario del trabajador sino en sus cotizaciones a la seguridad social.

Se ha propuesto repartir el derecho del trabajo en dos "vertientes": el primero incluiría salarios mínimos garantizados y disposiciones legales (esta materia tiene normas estrictas en Italia), pero con una

reorganización a nivel del contenido y de los destinatarios; el segundo descansaría menos en disposiciones de fondo - legales o colectivas- que sobre líneas directrices y normas de procedimiento. El margen de maniobra se encontraría ampliado por formas flexibles de negociación y participación colectiva -e igualmente de negociación individual, concretamente en el caso de los trabajadores media o altamente cualificados, para los que la libre negociación de las condiciones de empleo es una perspectiva realista. Tal reorganización del derecho del trabajo no implicaría solamente una modificación del método de establecimiento de normas, sino igualmente del dispositivo de control y de sanciones.

b) El carácter cambiante y la fragmentación del mercado de trabajo hacen dudar de la eficacia de la primera vertiente de las normas (protecciones mínimas). El método de sanciones se ha revelado muy ineficaz en caso de infracciones, sobre todo penales. También se ha hecho cada vez más uso (incluso en Italia) a los métodos de incitación y de control que consisten en reservar diversos tipos de ventajas a las empresas -concretamente a las pequeñas- que observan las normas fijadas por los convenios colectivos y por la ley. Citemos concretamente, en este marco, el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores (prototipo de este método); determinadas medidas que intentan favorecer el empleo de los jóvenes (Ley nº 863 de 1.984); determinadas disposiciones de la ley financiera relativas a la toma en cargo, por el gobierno, de una parte de las cotizaciones patronales; y las normas de elegibilidad para los fondos nacionales y europeos en el ámbito de la formación profesional. La eficacia de estos tipos de disposiciones depende de la existencia de un dispositivo de vigilancia del

respeto de las condiciones requeridas. Vista la dispersión del mercado de trabajo, las inspecciones de trabajo son menos susceptibles de conducir eficazmente esta tarea que los agentes sociales y los numerosos organismos territoriales con participación mixta que gestionan los servicios y ayudas concernidas, y que se benefician del intercambio obligatorio de informaciones, en lo que necesitan, entre los organismos públicos responsables del pago de las ayudas y las organizaciones sindicales.

c) De otra parte, para ser realmente adaptado, esta base deberá incluir más que simples normas de protección básicas; deberá, igualmente, promover mejores condiciones y posibilidades de empleo.

La noción de un derecho del trabajo que no juegue solamente un papel de protección, sino igualmente de promoción, remonta de lejos en la historia; hasta el momento, sin embargo, ha encontrado muy pocas aplicaciones concretas. La mayoría de las disposiciones (no solamente en Italia) se han concentrado en el mantenimiento de empleos y de las condiciones de trabajo de los asalariados, así como sobre la protección (parcial) de los ingresos de los parados. La creación de nuevos empleos, la oferta de empleos para los parados, la lucha contra la discriminación y el mejor reparto del empleo existente han quedado en la sombra.

Esta acción de promoción es el nuevo objetivo del derecho del trabajo, tanto a nivel nacional como comunitario.

El legislador juega un papel cada vez más importante para lo que es, concretamente, luchar contra la discriminación fundamentada en el sexo en el centro de trabajo (Ley nº 903 de

1.977 y, más recientemente, *ley nº 125 de 1.991*, con nuevos métodos tales como la acción positiva).

d) En lo sucesivo, sin embargo, la necesidad de una redistribución y de una mejora de las posibilidades de empleo afecta igualmente a diferentes grupos de trabajadores desfavorecidos en el mercado de trabajo: los jóvenes, las personas que viven en las regiones en dificultad, tales como las del sur de Italia, y las personas mayores. El envejecimiento rápido de la población planteará sin duda algunos nuevos problemas para el derecho del trabajo y la seguridad social, modificando a la vez la relación duración de la vida profesional/número total de los años de vida y los criterios tradicionales de incapacidad profesional.

En los últimos quince años, esta cuestión ha tomado importancia en otros países, y ha puesto en evidencia la necesidad de reducir una tasa de paro excepcionalmente alta. No se trata solamente de mejorar las posibilidades de grupos limitados de trabajadores, sino de redistribuir las vacantes disponibles, y promover nuevos empleos, tanto permanentes como independientes.

Una propuesta es reconsiderar la cuestión de la reducción y de la reorganización de los horarios de trabajo, viendo un medio de redistribuir el empleo y no (solamente) preservar la salud de los trabajadores.

Otra propuesta consiste en refundar el sistema de promoción utilizado hasta el momento. Criterios mejores de selección y dispositivos de gestión y de control de los incentivos son de ahora en adelante requeridos, además de nuevos tipos de ayudas -concretamente para los trabajadores independientes (servicios, etc.). A este fin, el derecho del trabajo

debe interaccionar con el derecho de sociedades y el derecho fiscal, así como con las disposiciones que reglamentan las finanzas públicas, tanto a nivel central como local. Se trata, en realidad, de un nuevo campo del derecho del trabajo, que le hará salir del marco de la relación individual para extenderlo al mercado de trabajo en su conjunto, así como al derecho de sociedades y a la economía.

4. Actividad de los agentes sociales: negociación colectiva

La negociación colectiva proviene del derecho privado en el sistema jurídico de Italia, y no se la considera generalmente como una fuente de derecho. Sin embargo, su función normativa - ampliamente reconocida, por otra parte - le permite reglamentar (sin que pueda ser derogada, si es en favor del trabajador) las relaciones individuales del trabajo. Su importancia política la hace el principal procedimiento utilizado por los poderes públicos para reglamentar la casi totalidad de las principales vertientes de la relación laboral.

Esto no es sólo verdad en la práctica (con el pleno acuerdo de los agentes sociales) sino, igualmente, en el derecho, pues el sistema jurídico italiano da una gran importancia a la negociación colectiva, hasta el punto de hacerla casi el único procedimiento utilizado para reglamentar las relaciones individuales y colectivas de trabajo. De hecho, el derecho italiano ha sido siempre muy consecuente en este punto. Señalemos que ni la utilización de los procedimientos de participación, para la resolución de los problemas individuales y colectivos por la vía de la cooperación, ni las teorías propuestas sobre el tema han jugado nunca un papel importante.

No es por casualidad que el *artículo 46*, que consagra los derechos de los trabajadores a participar en la dirección de la empresa, es la más débil o, si se prefiere, la más "vacía" de las disposiciones de la Constitución.

Es en los últimos años cuando el interés ha comenzado a incrementarse por otras formas de actividad colectiva. En razón de su posición central, la negociación colectiva, como otros aspectos de las relaciones industriales, sufre de la débil institucionalización de estas últimas y de incertidumbres vinculadas a su estatuto jurídico.

En el sector privado, la negociación colectiva se ha desarrollado tradicionalmente en ausencia de normas específicas en lo que concierne a los procedimientos, el objeto de las negociaciones y los actores. Este carácter altamente informal se ha encontrado en parte modificado por las disposiciones del *acuerdo tripartito del 23 de julio de 1.993*. El convenio colectivo, en tanto que tal, ha adquirido una identidad jurídica, sobre la base de los principios del derecho consuetudinario derivado de la jurisprudencia "creadora" de derecho. El convenio no es susceptible de derogaciones y no se aplica más que a los afiliados a las asociaciones patronales contratantes -un caso único en Europa.

La fragilidad jurídica de este sistema, que no prevé la aplicación *erga omnes* (en razón de una aplicación insuficiente del *artículo 39 de la Constitución*), ha sido compensada por el desarrollo excepcional de la sindicalización en los años 60 y 70, que ha parecido hacer posible la aplicación general de los convenios colectivos.

La situación, sin embargo, se ha vuelto crítica, en razón, como ya se ha

mencionado, de graves problemas económicos y de profundas mutaciones que han marcado las relaciones industriales. Estos acontecimientos han cuestionado, por la debilidad de la representación sindical, el campo de aplicación real de los convenios colectivos. Desde entonces, es más urgente adoptar la aplicación *erga omnes* de los convenios colectivos (lo que necesitaría una revisión del *artículo 39 de la Constitución*), al menos en lo que se refiere a un salario mínimo de base para los sectores que se han excluido (tales como las pequeñas empresas y los sectores marginales). La evolución ha incluso alterado el contenido normativo de los convenios, que no aportan siempre mejoras sino a veces simples modificaciones, en el sentido, incluso, de una degradación de los salarios y de las normas aplicables. Por otra parte, toca vertientes de la relación tradicional del trabajo, es decir del ejercicio de prerrogativas patronales.

La flexibilidad de las cláusulas obligatorias del convenio colectivo (cláusula de paz sindical, cláusula de coordinación en los diferentes niveles de negociación), y la ausencia de las sanciones en la materia, son muy sintomáticas de la débil institucionalización de las relaciones industriales en Italia.

Desde hace poco se ha observado un giro en la tendencia, y en la utilización de estas cláusulas, de manera que establezcan las reglas del juego y los procedimientos aceptados por los agentes (por ejemplo, en vistas a sosegar y prevenir una acción colectiva).

Desde este punto de vista, también, una cierta dicotomía caracterizaba el sector público, en el que, inversamente, diversas vertientes de los convenios colectivos (comprendidas las cláusulas

que se refieren a los procedimientos, los agentes, el contenido y la aplicación efectiva del convenio) han sido reemplazados por normas estrictas de la Ley n° 93 de 1.983.

Estas normas, si han asegurado la validez formal de la vertiente normativa de los convenios, no han contribuido ni a acelerar, ni a asentar los procedimientos (hechos laboriosos por retrasos endémicos), ni a hacer a los agentes sociales más fiables o poner en marcha procedimientos de prevención de conflictos. La adopción del *Decreto Ley n° 29 de 3 de febrero de 1.993* ha aproximado el sector público al modelo de negociación adoptado en el sector privado. En la función pública, sin embargo, la negociación colectiva se mantiene fundamentada en normas precisas, concretamente en lo que se refiere a los actores y a los procedimientos.

5. Estructura de la negociación colectiva

La complejidad del sistema italiano de convenios colectivos y su precario equilibrio resultan claramente de la estructura de las negociaciones. Estas últimas tienen lugar en tres niveles -nivel interconfederaciones, nivel sectorial, nivel de empresa, y a veces, territorial -lo que no tiene equivalente en otros países.

La importancia de los diferentes niveles y sus relaciones recíprocas han evolucionado al cabo de los años. El papel de las negociaciones interconfederales ha progresado en el periodo de reconstrucción de la postguerra, y después entre 1.975 y 1.985, paralelamente a una inflación muy elevada. Este nivel de negociación parece, pues, característico de los periodos de crisis. De hecho, juega principalmente un papel de protección,

imponiendo normas mínimas de remuneración y de derechos en los grandes sectores de la economía (se puede citar, por ejemplo, a principios de la postguerra, los acuerdos relativos a despidos colectivos e individuales, a los comités internos, y, más tarde, a la *Cassa Integrazione* (caja de indemnización de desempleo parcial) y al sistema de ajuste de los salarios).

Esto puede ir hasta la negociación política con el Estado, como ha pasado en determinados casos de concertación ya mencionados; el nivel interconfederaciones juega entonces un papel de control y apaciguador de la negociación en los niveles inferiores.

Desde los años 90, el sistema se focaliza en convenios sectoriales a nivel nacional. Estos últimos cubren la mayor parte de las condiciones salariales y de trabajo, para los que establecen normas que las empresas son libres de completar.

Los años 70 han visto a la negociación extenderse a aspectos cualitativos de la relación laboral (es decir: medio y carga de trabajo, personal, movilidad, horas extraordinarias) y a las políticas de empresa (con la instauración de derechos sindicales de información y de vigilancia en materia de inversiones, de reestructuraciones, etc.). El nivel de empresa se ha revelado decisivo entre 1.968 y 1.975, un periodo de fuerte progresión y de intensa innovación para el sistema de negociación. Ha sido determinante para la negociación de los acuerdos relativos a las condiciones de remuneración así como a las disposiciones suplementarias, completando las normas nacionales en aplicación de criterios rígidos, pero en función de situaciones de producción específicas así como capacidades de diferentes empresas en materia de remuneración de su personal. Las

tentativas que intentan apoyarse en este nivel de negociación introduciendo cláusulas suspensivas en los acuerdos nacionales se han saldado con fracasos, en razón de la resistencia de los sindicatos. El interés para una mejor coordinación entre los niveles de negociación se ha despertado hace poco.

Evidentemente, el sistema italiano tiende a polarizarse en dos grandes niveles de negociación. Durante el periodo de crecimiento, entre 1.968 y 1.975, se trataba del nivel nacional y el de empresa; mientras que durante la década siguiente, el nivel interconfederal ha tendido a reemplazar el nivel sectorial, en un camino hacia una centralización global y progresiva del sistema.

Después de 1.985, se ha girado hacia una (nueva) descentralización de la negociación, una evolución que ha reducido la importancia del nivel interconfederal y, según algunos, parecía destinada a eclipsar el papel de los convenios sectoriales de alcance nacional.

Esta descentralización revelaba una evolución general de la economía favorecida por tecnologías de producción flexibles y nuevas. Parece que la patronal la haya a menudo estimulado, mientras que se había esforzado en resistirse entre 1.968 y 1.975, limitando las materias sobre las que podía tratar.

Sin embargo, el movimiento de descentralización ha sido detenido y controlado a nivel central. Las mismas organizaciones patronales reconocían que el convenio de alcance nacional era un elemento importante de estabilidad del sistema. Esto era particularmente verdad en el caso de la multitud de pequeñas empresas que constituyen la

mayor parte del tejido económico de Italia y para las que la negociación a nivel nacional es verdaderamente la única solución posible.

Pocos datos indican la cobertura de los diferentes sistemas de negociación, pero el análisis de las remuneraciones revela diferencias importantes -del 30 al 40%- según el tamaño de la empresa, lo que resulta concretamente de la amplitud desigual de las negociaciones al nivel de ésta.

La multiplicidad de niveles de negociación y, sobre todo, la ausencia de coordinación precisa entre sus funciones, comprensibles durante un periodo de crecimiento, se han convertido progresivamente en un factor de inestabilidad y un obstáculo al desarrollo del sistema. También los agentes sociales estaban fundamentalmente de acuerdo en la necesidad de definir nuevas normas, como lo muestra el resultado del acuerdo tripartito de 23 de julio de 1.993.

En su capítulo consagrado a las estructuras de negociación, este acuerdo promueve la puesta en marcha de dos niveles: a) el convenio colectivo de alcance nacional y sectorial; b) un segundo convenio, descentralizado a nivel de empresa o a nivel territorial (en cuanto la fragmentación de un sector específico impide la negociación a nivel de centro de trabajo). Sin perjuicio del papel del nivel interconfederal, que da al sistema sus grandes orientaciones políticas y constituye un fórum de concertación con el gobierno.

El acuerdo tripartito fija igualmente la duración de los convenios sectoriales, a saber, cuatro años para las disposiciones relativas a las vertientes no salariales y dos años para las relativas a los salarios. La autorización de una renegociación

biannual de los salarios se esfuerza en compensar la desaparición del antiguo sistema de ajuste, abolido en julio de 1.992 por un acuerdo precedente interconfederal. Conforme a las nuevas normas, los convenios colectivos sectoriales establecen los niveles de los salarios refiriéndose, entre otras, a la tasa de inflación prevista. Para proteger el valor real de los salarios, ha sido decidido que su negociación tendría en cuenta cualquier diferencia entre la inflación prevista y la inflación real. Los convenios del segundo nivel duran, igualmente, cuatro años y es posible renegociarlos sobre la base de un calendario y de temas acordados en los convenios nacionales. Estos últimos permiten situar los diferentes niveles salariales en relación con los parámetros de productividad y de rentabilidad de la empresa.

El acuerdo de 23 de julio de 1.993 fija igualmente un determinado número de normas de procedimiento como sostén del proceso de negociación colectiva. En particular, invita a la presentación de plataformas tres meses antes, al menos, de la expiración del convenio; estos tres meses, y el que sigue, deben ser un periodo de "apaciguamiento" no admitiendo ninguna forma de conflicto sindical.

Es probable, igualmente, que en la armonización de los sistemas europeos se deba proceder con extrema prudencia, sin intentar imponer cuestiones como la negociación colectiva que -más aún que las estructuras legales- están profundamente enraizadas en la tradición y equilibrio sociopolítico de cada país. Los agentes estarían más por instaurar prácticas de negociación uniformes estableciendo fórmulas transnacionales de negociación (puede ser por medio de orientaciones

comunitarias) que por imponer medidas jurídicas rígidas.

6. La jurisprudencia del trabajo

Las decisiones jurisprudenciales no son teóricamente consideradas como una fuente del derecho, sino como un instrumento de aplicación del derecho existente. No se puede olvidar, sin embargo, que su margen de maniobra es generalmente muy amplio. En el derecho del trabajo, la jurisprudencia es extremadamente flexible, concretamente en los sectores más críticos de las relaciones colectivas, no reglamentadas por el legislador, a saber, las reglas que gobiernan el derecho de huelga, las consecuencias de la negociación colectiva y las tasas de salario mínimo, e incluso materias en las que las disposiciones legales son particularmente elásticas, tales como los derechos sindicales (*Ley n° 300 de 1.970*), la protección contra el despido y la igualdad de remuneración.

7. Las fuentes internacionales

En Italia, en principio, los convenios internacionales no son directamente aplicables.

Sus aplicaciones en el derecho sindical y en el derecho del trabajo supone su ratificación así como una modificación de la ley italiana.

Una cierta flexibilidad es a veces posible, sin embargo, en la medida en la que las normas internacionales son de naturaleza general y pueden ser transpuestas de diversas formas.

Por ejemplo, Italia ha ratificado la convención de la OIT relativa al salario mínimo en los años 30, época en la que era posible garantizar tal salario en el

marco del sistema entonces en vigor de los convenios colectivos *erga omnes*.

El régimen de las corporaciones ha declinado en seguida y los convenios colectivos no se han mantenido aplicables más que entre los agentes (y sus asociados) lo que hace dudar de la validez actual de la norma de la OIT. Sin embargo, existen diversas maneras de extender el campo de aplicación de los convenios colectivos, primero y ante todo por la jurisprudencia que proviene del artículo 36 de la Constitución relativo a una remuneración equitativa.

Determinadas decisiones de las autoridades comunitarias son directamente aplicables, sin que el legislador deba intervenir en el nivel nacional. Se trata de reglamentos y de decisiones que tratan materias específicas; en revancha, las directivas, por las razones mencionadas precedentemente, no constituyen una fuente de normas directamente aplicables. En todos los casos, el efecto vertical de las decisivas comunitarias, en las condiciones enunciadas por la Corte de Justicia, está comprendida.

La influencia de las directivas -y más generalmente de la Comunidad- sobre el derecho nacional va creciendo; sin embargo, se tropieza siempre en las características propias del derecho italiano del trabajo.

CAPÍTULO III

1. Conflictos sociales: características y restricciones

Una de las características tradicionales del sistema jurídico italiano, que resulta de factores mencionados con anterioridad, es su naturaleza altamente conflictiva.

En realidad, Italia ha siempre sido uno de los países más marcados por este fenómeno. Las normas de procedimiento son demasiado débiles para influir verdaderamente en los conflictos a nivel institucional, y la situación económica no toca estos últimos más que en una medida insignificante -los acontecimientos políticos, es verdad, pueden tener una muy grande influencia.

En el pasado, las huelgas salvajes eran frecuentes. Se trataba de concretamente de huelgas relámpago, huelgas intermitentes y huelgas por turnos, a las que los sindicatos recurrían para maximizar el impacto de la acción en las empresas reduciendo al máximo su coste para los trabajadores. Esta tendencia se explica por la ausencia de protección financiera -tales como las cajas de resistencia, corrientes en otros países- para los huelguistas italianos.

De igual manera está extendida en Italia la práctica de las huelgas políticas (o, más bien, político-económicas), cuyo objetivo es imponer reformas sociales y económicas al Parlamento y al gobierno. Esta práctica se sitúa en la línea recta de la vocación de los sindicatos italianos, una vocación que va más allá del sindicalismo, que se ha visto consagrada por la Corte constitucional en tanto que expresión de una actividad política sindical y, desde entonces, parte integrante de la representación democrática. Ha encontrado una nueva

ilustración espectacular con ocasión de las huelgas nacionales del otoño de 1.994, cuyo objetivo era protestar contra la reforma de las pensiones que proyectaba el gobierno Berlusconi.

Desde el punto de vista jurídico, el sistema italiano se caracteriza por la ausencia de leyes que regulan los conflictos de manera sistemática; el artículo 40 de la Constitución impone sin embargo la adopción de tal legislación, pero que nunca ha sido aplicada. En realidad, esta inercia del legislador es un fenómeno común a los otros países europeos, que se han abstenido de legislar de manera exhaustiva en el campo de las huelgas, puede ser en razón de experiencias anteriores, ciertamente porque los sindicatos se han opuesto. Desde entonces, normas jurídicas complejas son las que enmarcan la acción colectiva en Italia como en otras partes.

La jurisprudencia ha impuesto un determinado número de restricciones en materia de huelgas, sobre la base de orientaciones más o menos explícitas del derecho, tales como los principios generales del derecho de los contratos o de la responsabilidad extracontractual, concretamente en el caso de las huelgas salvajes. Estos principios derivan de las disposiciones penales y administrativas existentes, e igualmente utilizadas en el derecho italiano, después de haber sufrido importantes modificaciones por parte de la Corte constitucional.

El derecho se ha revelado relativamente tolerante para las huelgas -no para los cierres patronales-, más de hecho que en otros países.

Es importante observar que el derecho de huelga es reconocido a los trabajadores, no al movimiento sindical en tanto que tal, de conformidad a una

opinión que comparten tradicionalmente la jurisprudencia y la doctrina italiana. Es, pues, imposible, prohibir las huelgas salvajes o espontáneas.

Otra característica típica del sistema jurídico italiano es que la jurisprudencia - tanto como la doctrina dominante- se ha negado siempre a aceptar una obligación "implícita" de paz sindical, una obligación esencial si se considera el convenio colectivo como un "tratado de paz", que garantiza que los sindicatos (sino los trabajadores) se abstendrán de cualquier acción colectiva con vistas a obtener un revisión prematura de las condiciones negociadas.

Por otra parte, en Italia, la gestión consensuada de conflictos (ejemplo: cláusulas de apaciguamiento, de conciliación y de arbitraje) y la prevención negociada de la acción colectiva ha podido ser evaluada. A este respecto, la cláusula de apaciguamiento, a la que apela el *acuerdo tripartito del 23 de julio de 1.993* es una innovación importante, aunque limitada. Es necesario, igualmente, observar la ausencia de mecanismos de autorreglamentación, estos últimos no habiendo sido experimentados más que recientemente en una escala de poca importancia. La mediación de los poderes públicos en los conflictos sociales es más frecuente.

Es por estas razones que las relaciones industriales de Italia se han mantenido informales, inestables y relativamente libres. Este fenómeno ha conllevado el desarrollo de la vertiente obligatoria e institucional de los convenios colectivos, y más aún la puesta en marcha de los mecanismos bipartitos de los acuerdos de negociación, de concertación social y de participación en el nivel de empresa. Desde este punto de vista igualmente, el *acuerdo tripartito de 23 de julio de 1.993*

podría representar un giro, del que será posible medir las implicaciones en los años futuros.

La forma de los conflictos sociales, y las normas que les son aplicables, han evolucionado igualmente de manera considerable en los últimos años, en razón de la transformación del marco socioeconómico y de la actitud general de los agentes de cara a las relaciones industriales.

Es importante observar la tendencia a la baja de todos los indicadores de la acción colectiva (duración, intensidad, participación), concretamente en el caso de confrontaciones políticas. Inversamente, los conflictos menores, no controlados por los sindicatos, e implícitamente o explícitamente contrarios a las decisiones de estos últimos, se han multiplicado, concretamente en el sector público y privado. Se han alimentado por grupos organizados de asalariados que contestan el papel de dirección y de representantes reconocido a los sindicatos confederales.

Estas dos tendencias son comunes a otros países, incluso si la amplitud y las características de la acción colectiva en Italia se mantienen como un caso único en Europa.

2. Mecanismos de gestión y prevención de conflictos

Tanto o más importante, entre los desarrollos recientes, es la búsqueda, por los agentes sociales, de mecanismos de gestión y de prevención de la acción colectiva, con el apoyo de los poderes públicos (y de la opinión pública).

Tal política es reciente y entra en el marco de una evolución general que tiende a reglamentar más las relaciones

industriales en Italia y estabilizarles de esta manera sobre la base de un consenso.

Un ejemplo particularmente significativo, en este sentido, es el dispositivo puesto en marcha por el protocolo del IRI (*Istituto per la Ricostruzione industriale*) y retomado en determinados convenios sectoriales.

En el caso de litigios que traten sobre innovaciones técnicas y de reorganizaciones importantes, los agentes tienen que suspender cualquier acción directa (ejemplo: huelgas sindicales y modificaciones del *statu quo* por parte de la empresa) antes de haber agotado todas las posibilidades de conciliación previstas por el acuerdo. Este último sitúa, igualmente, una forma de casi arbitraje, confiado a un grupo de expertos (tres elegidos por los sindicatos, tres por el IRI), al que los agentes pueden dirigirse sobre cualquier diferencia que concierna a la aplicación del protocolo. Si los expertos no llegan a entenderse, las partes pueden llamar a una comisión de tres "superexpertos" (antiguos presidentes de la Corte constitucional). Sin embargo, la decisión de los expertos no es obligatoria más que en el marco de las relaciones industriales definido por el mismo protocolo, y no puede ser integrado, pues, en el derecho. Este hecho es revelador de la prudencia que los agentes han manifestado cuando han confiado la resolución de los conflictos a terceros. El procedimiento ha funcionado realmente en algunos casos en los que ha experimentado (de hecho, la decisión de los expertos ha sido unánime) y los agentes lo han aceptado, de manera que no ha sido necesario hacer un llamamiento a los tres "superexpertos".

La búsqueda de mecanismos de gestión de conflictos es particularmente ardua en

el sector público (en concreto en lo que se refiere a los servicios). La "Ley marco" de 1.983 sobre el empleo en el sector público se contentaba con imponer una notificación previa de las huelgas y animar a los sindicatos a adoptar un código de buena conducta imponiéndoles esta condición para tener la posibilidad de negociar con los empresarios del sector público.

Aunque los códigos de buena conducta se hayan multiplicado en proporciones importantes, su alcance plantea manifiestamente problemas, pues no vincula más que a los trabajadores representados por los sindicatos que los adoptan.

La aplicación de estos códigos ha sido obstaculizada por la actitud conflictiva de grupos de trabajadores algunas veces muy reducidos, pero que ocupan una posición clave y susceptibles de afectar duramente a los usuarios de sus servicios. Estos trabajadores representan generalmente un amplio abanico de intereses, y tienen, a menudo, una imagen muy diferente de la tradicional representada por el personal de las grandes confederaciones sindicales.

La siguiente etapa ha sido la promulgación de la *Ley n° 146 de 1.990*, aprobada pro un acuerdo sindical e intentando reforzar el dispositivo de gestión de los conflictos en los servicios públicos. La ley confía en la negociación sindical la tarea de establecer normas de servicios mínimo, que todos los trabajadores y todas las empresas deben ser capaces de garantizar para preservar a los usuarios. Da más eficacia en la práctica la *precettazione* (demanda legal a los huelguistas), una medida que debe ser tomada en caso de no respeto de las normas mínimas. En fin, la *Ley n° 146* da

poderes de control y de mediación a una comisión de expertos.

3. Mediación de los poderes públicos

La mediación de los poderes públicos -el ministerio de trabajo y los organismos que lo representan a nivel local, los prefectos y las oficinas regionales- juega un papel importante en la resolución de los conflictos.

La mediación es informal; los agentes tienen libertad total de acción, y la eficacia del mediador depende en una amplia medida de su autoridad, de la presión ejercida por la opinión pública y del contexto específico.

La mediación "política" llevada por el ministerio de trabajo en el caso de conflictos de alcance nacional, o por otros ministerios cuando determinados sectores están afectados, es de gran importancia. Los inspectores regionales juegan, igualmente, un papel importante, en concreto en los conflictos vinculados a la recesión y a las reestructuraciones industriales, que tienen consecuencias graves a nivel local.

En numerosos casos, tal mediación política se ha casi transformado en arbitraje -y los agentes, en la práctica, no pueden negarse a esta táctica de "persuasión". La mediación está casi siempre "guiada", lo que significa que los poderes públicos tienden a favorecer una resolución de los conflictos de conformidad a los objetivos generalmente considerados como políticamente deseables, tales como el control de la inflación para los grandes conflictos de los años 70, y la conciliación del mantenimiento de empleos y de las necesidades de la economía en cuanto a conflictos vinculados a las reestructuraciones industriales y a la recesión.

La ausencia de definición precisa de las responsabilidades y poderes de mediadores, los desacuerdos frecuentes entre estos poderes y la naturaleza informal de la intervención son sintomáticos igualmente de la debilidad del procedimiento actual de mediación. La situación es un punto en el que las diferentes partes han hecho demandas urgentes de reforma, para definir más claramente los poderes de los mediadores, de reforzar el papel de la mediación a nivel regional y, por encima de todo, animar la puesta en funcionamiento de un organismo de conciliación y de arbitraje a la vez independiente, especializado y profesional.

Hasta el momento, estas propuestas se han quedado en letra muerta. La creación de un sistema eficaz de mediación de conflictos se mantiene como una de las prioridades de la modernización del sistema de relaciones industriales en Italia.

La *Ley 146/1.990* relativa a la huelga en lo servicios públicos ha permitido dar un paso importante en este sentido. La *Commissione nazionale di garanzia*, instituida por esta ley, tiene el poder de intervenir en tanto que mediador, ayudar a los agentes a extenderse sobre las normas de servicios mínimos a garantizar en caso de huelga, de evaluar la adecuación de los convenios firmados y de vigilar el comportamiento de los agentes durante los conflictos. En caso de desacuerdo entre los agentes, la comisión debe hacer una propuesta en cuanto a las normas mínimas de los servicios a garantizar durante las huelgas; una propuesta que, aunque oficialmente esté desprovista de fuerza ejecutora, estaría elevada al nivel de casi arbitraje para lo que se refiere a las normas mínimas en cuestión. Vistos los

cinco primeros años de aplicación de la Ley 146/1990, el hecho de que los poderes de mediación de la comisión se limitan a definir los servicios de base afectados, se ha revelado como un restricción mayor. De hecho, los conflictos de trabajo en los servicios públicos, concretamente en el sector de transportes, continúan pesando mucho sobre los usuarios. Así, numerosos observadores apelan a una reforma de la Ley 146/1.990 para dar a la comisión mayores poderes de mediación relativos a las profundas causas de los conflictos que afectan a los servicios públicos.

CAPÍTULO IV

1. El sistema italiano en el contexto europeo

En su conjunto, las relaciones industriales de Italia son a la vez pluralistas y están débilmente organizadas. Conocen periodos de tensión recurrente, debidas a factores externos (tales como los problemas económicos y políticos) e internos (principalmente las divisiones políticas que oponen a los sindicatos). A la naturaleza ambigua de las leyes que administran las relaciones industriales y a la aparente fragilidad de la economía, se añaden relaciones difíciles con el sistema político, agravadas estos últimos años por las incertidumbres en cuanto al futuro de este último.

Desde entonces, no es nada sorprendente que las dificultades que conocen por todas partes los sistemas pluralistas (concretamente desde la mitad de los años 70) se hayan acumulado en el sistema italiano, y que los remedios experimentados en otros contextos se hayan revelado difíciles de poner en marcha en Italia.

a) A pesar de todo, el sistema italiano ha logrado mantener un consenso muy fuerte, visible a través del papel fundamental que juega la negociación colectiva en la organización de las relaciones laborales.

Se trata de una característica común a numerosos sistemas europeos y que tendrá sin duda alguna incidencia considerable en las perspectivas de armonización en el interior de la Comunidad. En efecto, a pesar de los graves problemas de los últimos años, el procedimiento libremente aceptado de participación y de negociación se ha mantenido como un punto de referencia

sólido para las relaciones industriales en numerosos países.

Los métodos de negociación colectiva, a comenzar por la negociación sectorial a nivel nacional y regional, han logrado resistir a los movimientos de descentralización y de fragmentación. De donde un estrecho margen de negociación es dejado a los acuerdos individuales de trabajo (y a la individualización de las relaciones sociales).

Tales tendencias, con todo lo contradictorias que sean, parecerían indicar que la dimensión colectiva y facultativa de las relaciones industriales se mantiene como el punto central de la esfera social europea.

Si este es el caso, los agentes sociales jugarán un papel decisivo en la construcción de esta esfera.

b) La lista que sigue cita los ámbitos en los que Italia ha progresado (como otros países) de una manera particularmente innovadora en la vía de los acuerdos negociados:

- el desarrollo de fórmulas combinadas de reducción y de reorganización del horario y del tiempo de trabajo;
- la gestión de políticas activas de empleo, comprendidas la promoción de la movilidad así como la formación y el reciclaje profesional; numerosas iniciativas de apoyo al empleo, concretamente para los grupos y regiones desfavorecidas. Es probablemente sobre este punto que el consenso sea más amplio, incluso si los resultados concretos son insatisfactorios hasta la fecha;
- la introducción de nuevas tecnologías y, más generalmente, de innovaciones en la empresa. De hecho, los métodos de participación han sido

objeto de controversia y faltan de uniformidad en diferentes países. Se interesan principalmente en la incidencia de la innovación sobre las relaciones sociales, más que sobre las innovaciones mismas, que se mantienen en la competencia exclusiva de la dirección. En consecuencia, la participación, en este último punto, se limita a la información. A pesar de todo, el procedimiento de consenso es popular, sobre todo si se le compara con los modelos que prevalecen en ultramar.

c) Otro punto a reseñar es que las diferentes fórmulas de flexibilidad de las condiciones de trabajo y del mercado de trabajo descansan en una amplia medida sobre acuerdos y el control social; la abolición pura y simple de normas es impopular, como en el resto de Europa.

El objetivo fundamental de la flexibilidad ha logrado adaptar y reducir el núcleo de normas a las que el derecho del trabajo prohíbe derogar. Continúan las controversias oponiéndose los agentes sociales en el punto de los límites aceptables de la flexibilidad y en las modalidades de adaptación de las disposiciones de protección (cf., por ejemplo, la diversidad de opiniones, en Europa, sobre la cuestión de los contratos con duración determinada). Sin embargo, las elecciones adoptadas (no solamente en Italia) han eliminado las vertientes más anticuadas de las medidas de protección previstas por el derecho del trabajo, así como las que se han opuesto al dinamismo del mercado de trabajo a la innovación (ej: tipos de relaciones laborales, movilidad, etc.); en revancha, el núcleo mismo no ha sido abolido, y es poco probable que lo sea en la actualidad.

Considerando lo que precede, las perspectivas de armonización de las relaciones sociales a nivel europeo parecerían fundadas en el mantenimiento de un núcleo único de normas de derecho irrevocables, que constituirían una red de seguridad para el trabajador de la Comunidad; sin embargo, normas posteriores, negociadas por los agentes sociales o provenientes de procedimientos de participación y consulta, podrían venir a mejorar este núcleo.

d) Es más difícil prever la que podría ser, en el futuro, la evolución específica del procedimiento de consenso en sentido amplio. Lo que es particularmente incierto, es la relación entre la negociación, el conflicto social y la participación.

Se puede constatar, de manera general, que el sistema italiano no parece poseer el derecho o las características necesarias para evolucionar hacia modelos de participación. Sería necesario para esto un movimiento sindical unido, un dominio poderoso de las organizaciones centrales (patronales y sindicales) en la base, un gobierno estable y preocupado por promover el empleo y una administración pública capaz de garantizar la realización de objetivos originados del diálogo político.

Esto no lo ha impedido (desde 1.976 al menos) de esforzarse en varias ocasiones de gestionar las relaciones industriales por la vía de la participación, primero a nivel macroeconómico, después a nivel de empresa y de mercado.

Estas tentativas han aportado una cierta estabilidad al sistema. Un éxito que ha conducido a espacios más amplios del mundo sindical (y político) a optar por una tal línea de conducta, y hacer el

fundamento de la modernización y de la europeización de las relaciones industriales en Italia.

A nivel macroeconómico, los agentes sociales y el Estado, como lo confirma el acuerdo tripartito del 23 de julio de 1.993, no parecen considerar la alternativa al método de la concertación social. La muy reciente reforma de las pensiones, realizada por el gobierno Dini y prenegociada en gran medida, con las organizaciones sindicales, es un ejemplo de la aplicación concreta de este acercamiento. A nivel de empresa, las prácticas de participación se tropiezan siempre con una gran oposición y su éxito no es más que parcial. Sin embargo, parecen tener cada vez más el favor de la mayoría del movimiento sindical, concretamente entre los miembros no comunistas, que los poderes públicos consideran con mirada favorable y las grandes organizaciones patronales, con un interés prudente.

Los obstáculos al desarrollo de los procedimientos de participación se mantienen profundamente anclados en la concepción del sistema y en las actitudes de ciertos agentes.

La evolución de las relaciones industriales en Italia se caracteriza por una tendencia manifiesta al "laissez-faire". Sin embargo, otras dinámicas, profundamente enraizadas en la historia del país (y en la de otros Estados europeos), van en sentido inverso: la tradición intervencionista de poderes públicos, sostenida (por diversas razones) por la mayoría de los agentes políticos y sociales, comprendidos los empresarios; la ausencia de solidaridad y las inclinaciones hegemónicas de estos últimos; el poder siempre amplio de los sindicatos y su presencia en las instituciones; y la importancia, así como

la posición de los partidos políticos más próximos a los sindicatos.

Sería simplista concluir que el sistema italiano de relaciones internacionales se dirige exclusivamente hacia modelos de participación. Podría encontrarse en un impasse, como el que se produjo en el pasado. Es igualmente posible que se acentúen tendencias dicotómicas, es decir, la aparición de modelos diferentes de relaciones industriales en los diversos sectores. Por ejemplo, la participación podría progresar en determinadas medias y grandes o incluso medianas y pequeñas empresas, que tienen una larga tradición de diálogo sindicatos/patronal, mientras que la marginación de los sindicatos podría desarrollarse en otros sectores, concretamente en la alta tecnología; en fin, una tendencia al conflicto social está extendida en ciertos sectores de los servicios públicos o en las regiones industriales en declive.

2. Puntos de convergencia y diálogo social en Europa

El marco europeo podría tener una gran incidencia en el sistema italiano, favoreciendo una mayor participación.

Puntos de convergencia similares son ya visibles y han sido abordados en estudios comparativos. Mucho, sin embargo, dependerá de las iniciativas de los agentes privados y públicos, tanto a nivel nacional como comunitario.

A nivel del diálogo social europeo, el papel de los poderes públicos debería esencialmente consistir en promover toda la cooperación activa de los agentes sociales, no adoptando directamente normas (aunque no pueda excluirse esta posibilidad).

El diálogo social podría dar lugar a verdaderas relaciones contractuales, como las que apunta el artículo 118 B del tratado y las que señala el nuevo texto aprobado en Maastricht. El diálogo social (y eventualmente la negociación a nivel europeo) debería permitir aproximar puntos de vista divergentes, animar la emergencia de un comportamiento común o convergente entre los agentes, y extraer conclusiones útiles para la Comunidad misma (pues se puede considerar que la negociación a nivel europeo ha adoptado la dirección de sus iniciativas).

La experiencia italiana de estos últimos años da en pensar que una aproximación realista de la armonización europea debe ser progresiva y flexible; debe tener en cuenta las diferentes particularidades y tradiciones nacionales, siempre persiguiendo el objetivo de una mayor uniformidad. Desde entonces, un plan de acción que tome los sistemas actuales como punto de partida parecería la manera más apropiada de alcanzar una serie de objetivos limitados, de manera progresiva, más que imponiendo modelos jurídicos y soluciones uniformes. Es probable que este plan influya igualmente en el papel de las instituciones comunitarias, que pueden convertirse en un "cuarto" agente de las relaciones industriales; su objetivo principal, sin embargo, sería guiar y apoyar a los agentes sociales a nivel nacional, más bien que (simplemente) legislar. Este tipo de armonización progresiva podría explotar un abanico de mecanismos no tradicionales -a saber, acuerdos entre los agentes sociales con la participación de los gobiernos nacionales, e igualmente acuerdos "cuatripartitos" concluidos a nivel transnacional y europeo y promovidos por la Comunidad.

Un último punto merece ser señalado. Aplicando las orientaciones de base definidas por la Comunidad, los agentes, con el apoyo de los poderes públicos, deberán poder seleccionar determinadas prioridades para la difícil misión de "europeización" de las relaciones sociales. También podría tratar de definir potenciales ámbitos de actividad estableciendo los objetivos más fáciles a realizar.

Tal iniciativa sería sobre todo útil en los ámbitos en los que más se puede esperar resultados favorables para los agentes sociales, y donde éstos últimos, en determinados países, están ya habituados a cooperar, con el apoyo de los poderes públicos.

CATÁLOGO DE NÚMEROS EDITADOS

NÚMERO 1: (MONOGRÁFICO)

- PROGRAMA EUROPEO DE LA CGIL

NÚMERO 2: (VARIOS)

- PRENSA INTERNACIONAL 14-D
- RESOLUCIONES CES
- DECLARACIÓN CONFERENCIA SOLIDARIDAD CON LA INTIFADA
- ALOCUCIÓN DE JACQUES DELORS CONGRESO TUC

NÚMERO 3: (VARIOS)

- ALOCUCIONES DE JACQUES DELORS Y FERNANDEZ ORDOÑEZ ANTE EL PARLAMENTO EUROPEO

NÚMERO 4 (MONOGRÁFICO)

- RELEVO EN LA SECRETARÍA GENERAL DE LA CGIL

NÚMERO 5: (MONOGRÁFICO)

- CONGRESO TUC 1.988
- INFORME SOBRE EUROPA 1.992

NÚMERO 6: (MONOGRÁFICO)

- 6 DE JULIO E INDEPENDENCIA NACIONAL DE MEXICO

NÚMERO 7: (EUROPA)

- DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMUNITARIOS
- ENTREVISTA CON ERNST BREIT, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN ALEMANA DE SINDICATOS Y DE LA CES

NÚMERO 8:

- INTERVENCIONES DE BRUNO TRENTIN, SECRETARIO GENERAL DE LA CGIL: "POR UNA NUEVA SOLIDARIDAD, REDESCUBRIR LOS DERECHOS, REFLEXIONAR SOBRE EL SINDICATO" (CONFERENCIA PROGRAMÁTICA DE LA CGIL); "LA ESTRATEGIA SINDICAL ANTE EL ESPACIO SOCIAL EUROPEO" (ESCUELA DE RELACIONES LABORALES, MADRID)

NÚMERO 9: (EUROPA)

- LA CUMBRE DE MADRID
- VALORACIÓN DE LA C.S. DE CC.OO. SOBRE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA;
- CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA;
- RESÚMENES DE PRENSA INTERNACIONAL

NÚMERO 10: (C.E.S.)

- EL FUTURO DE EUROPA: UNA FUERTE PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LAS EMPRESAS EUROPEAS (CAMPAÑA DE MOVILIZACIÓN DE LA C.E.S.)

NÚMERO 11: (EUROPA)

- CONSEJO EUROPEO DE ESTRASBURGO: CONCLUSIONES DE LA CUMBRE; RESOLUCIONES DE LA C.S. DE CC.OO.; RESOLUCIÓN DE LA C.E.S.; PROPUESTA DE LA C.E.S. PARA EL PROGRAMA DE ACCIÓN SOCIAL

NÚMERO 12 (CES)

- RESOLUCIONES DE LA C.E.S.: LA UNIÓN POLÍTICA EUROPEA;

ORIENTACIONES SOBRE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

NÚMERO 13 (VARIOS)

- ITALIA: ESTATUTOS DE LA CGIL
- ESTADOS UNIDOS: EL SINDICALISMO DE LA AFL-CIO
- HUNGRÍA: EL CONGRESO DE LOS SINDICATOS HUNGAROS

NÚMERO 14: (VARIOS)

- PORTUGAL: ACUERDO ECONÓMICO Y SOCIAL (DECLARACIONES DE LA CGTP-IN Y DE LA UGTP)
- ITALIA: LA SUPERACIÓN DE LAS CORRIENTES PARTIDARIAS EN LA CGIL COMO CONTRIBUCIÓN A LA AUTONOMÍA Y A LA UNIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL

NÚMERO 15: (MONOGRÁFICO)

- ESPECIAL GUERRA DEL GOLFO: VALORACIONES; LOS PAISES DEL ÁREA; POSICIONES ANTE LA GUERRA; LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS; CUADROS ESTADÍSTICOS

NÚMERO 16: (MONOGRÁFICO)

- ESCUELA SINDI CAL PARA AMÉRICA LATINA: INTERVENCIONES (MURCIA, SEPTIEMBRE DE 1.990)

NÚMERO 17: (MONOGRÁFICO)

- VII CONGRESO DE LA C.E.S. DOCUMENTOS

NÚMERO 18: (ESPECIAL INMIGRACIÓN)

- RECOPIACIÓN DE DOCUMENTOS

NÚMERO 19 (DOCUMENTOS EUROPA)

- DECLARACIÓN DE LA C.E.S. SOBRE EL TRATADO DE MAASTRICHT. DOCUMENTO DE LA COMISIÓN EUROPEA (PAQUETE DELORS II)

NÚMERO 20: (MONOGRÁFICO)

- EL SINDICALISMO BRITÁNICO. HITOS HISTÓRICOS Y SITUACIÓN ACTUAL

NÚMERO 21: (MONOGRÁFICO)

- CONVERGENCIA CON EUROPA Y 28-M. DISCURSO DE ANTONIO GUTIÉRREZ EN EL CLUB SIGLO XXI Y DE EMILIO GABAGLIO EN LA ASAMBLEA DE DELEGADOS DE MADRID

NÚMERO 22: (VARIOS)

- EUROPA DEL ESTE

NÚMERO 23:

- COMUNIDAD EUROPEA: ITALIA (CGIL); ISRAEL (HISTADRUT); FRANCIA (CFDT)

NÚMERO 24:

- CUT; CIOSL; CGIL; CES

NÚMERO 25:

- BTS; ASE; COLOQUIO SOBRE LA EXYUGOSLAVIA; CES, RETOS Y FUTUROS DEL SINDICALISMO

NÚMERO 26:

- INFORME SOBRE ACTIVIDADES DEL ISE (Instituto sindical europeo)

NÚMERO 27:

- INFORME ANUAL DE LA CIOSL SOBRE LAS VIOLACIONES DE LOS DERECHOS SINDICALES 1.993.

NÚMERO 28:

- COMITÉ PERMANENTE DE EMPLEO; CONGRESO DE LA CONFEDERACIÓN DE SINDICATOS NORUEGOS;

NÚMERO 29:

- CIOSL. INFORME DEL DEPARTAMENTO INTERNACIONAL A LA COMISIÓN PÚBLICA; COMISIÓN EJECUTIVA; DOCUMENTO SOBRE LAS DECISIONES DEL XV CONGRESO DE LA CIOSL; HISTORIA Y ESTRUCTURA; DE RÍO AL LUGAR DEL TRABAJO; TUAC-COMISIÓN CONSULTIVA ANTE LA OCDE; CFDT- INFORME SOBRE POLÍTICA INTERNACIONAL.

NÚMERO 31:

- OIT, 75 ANIVERSARIO; HISTORIA Y ESTRUCTURA; PRINCIPALES LÍNEAS DE ACTUACIÓN, 81ª REUNIÓN ANUAL, JUNIO 1.994

NÚMERO 32:

- JORNADA DE CC.OO. SOBRE COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS.

NÚMERO 33:

- CES: MONOGRÁFICO SOBRE LA C.E.S.

NÚMERO 34:

- VIII CONGRESO ESTATUTARIO DE LA C.E.S.

NÚMERO 35:

- LA LIBERTAD Y LA DEMOCRACIA SINDICAL. ESTUDIO ESTATUTARIO DE LOS SINDICATOS DE EUROPA OCCIDENTAL COMPARADO CON LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ONU, SUS ORGANISMOS INTERNACIONALES Y LA UNIÓN EUROPEA Y SUS INSTITUCIONES.

NÚMERO 36

- CUMBRE SINDICAL EXTRAORDINARIA SOBRE EL EMPLEO, Luxemburgo, 20 y 21 de noviembre de 1.997

NÚMERO 37

- GLOBALIZACIÓN, EMPLEO Y MOVIMIENTO SINDICAL

NÚMERO 38

- LEY FRANCESA DE REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO