

## CRISIS ECONÓMICA Y TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES EN ITALIA\*

[*ECONOMIC CRISIS AND TRANSFORMATION OF THE INDUSTRIAL  
RELATIONS SYSTEM IN ITALY*]

**Luisa Corazza**

Fecha de recepción: 24 de abril de 2014

Fecha de aceptación: 30 de abril de 2014

**Sumario:** 1. CRISIS, GLOBALIZACIÓN Y REVISIÓN DEL DERECHO SINDICAL ITALIANO.- 2. EL TERREMOTO DEL «CASO FIAT».- 3. EL DESPLAZAMIENTO DEL BARICENTRO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA HACIA EL NIVEL DESCENTRALIZADO.- 4. EL CAMINO HACIA UN SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES REGULADO Y EL TEMA DE LA «EXIGIBILIDAD» DEL CONVENIO COLECTIVO.- 5. LOS INSTRUMENTOS NEGOCIALES DE GOBIERNO DEL CONFLICTO COLECTIVO.- 6. LA INCLINACIÓN HACIA OBLIGACIONES IMPLÍCITAS DE PAZ SINDICAL.- 7. CONCLUSIONES: ¿UN NUEVO DERECHO DE LAS RELACIONES INTERSINDICALES?

*Contents: 1. ECONOMIC CRISIS, GLOBALIZATION AND THE REVISION OF ITALIAN COLLECTIVE LABOUR LAW.- 2. THE EARTHQUAKE OF «CASE FIAT».- 3. THE SWITCH OF THE FOCUS OF COLLECTIVE BARGAINING TOWARDS THE DECENTRALIZED LEVEL.- 4. THE PATH TOWARDS A REGULATED SYSTEM OF INDUSTRIAL RELATIONS AND THE ISSUE OF THE ENFORCEMENT OF COLLECTIVE AGREEMENTS.- 6. THE DIRECTION TOWARDS IMPLICIT PEACE OBLIGATIONS.- 7. CONCLUSIONS: A NEW COLLECTIVE LABOUR RELATION LAW?*

**Resumen:** Este artículo examina cambios recientes en el Derecho colectivo italiano del Trabajo. Tras el shock producido por el «caso Fiat», las relaciones industriales italianas cambiaron profundamente en los años siguientes. El carácter principal de este cambio puede resumirse como sigue: Primero, la negociación colectiva se está desplazando hacia un sistema descentralizado; Segundo, el sistema italiano de relaciones industriales está haciéndose más y más regulado, junto con la creciente

---

\* Traducción al castellano, desde el original italiano («Crisi economica e trasformazione del sistema di relazioni industriali in Italia»), de Alberto Arufe Varela.

importancia de la exigencia del cumplimiento de los convenios colectivos; Tercero, el convenio colectivo juega un papel creciente en la regulación de la huelga. Es difícil expresar una opinión definitiva, pero parece estar en construcción un nuevo Derecho de las relaciones laborales colectivas.

***Abstract:** This article examines recent changes in Italian collective labour law. After the shock produced by the «case Fiat», Italian industrial relations deeply changed in the next years. The main character of this change can be summarized as follows: First, collective bargaining is switching towards a decentralized system; Second, Italian industrial relations system is going to be more and more regulated, together with the increasing importance of the collective agreements enforcement; Third, the collective agreement plays an increasing role in strike regulation. It is hard to express a final opinion, but a new collective labour relations law seems to be under construction.*

**Palabras clave:** Crisis, globalización, Derecho colectivo del Trabajo — convenio colectivo — negociación colectiva — huelga — obligación de paz.

***Keywords:** Crisis, globalization, collective labour law — collective agreement — collective bargaining — strike — peace obligation.*

\* \* \*

## 1. CRISIS, GLOBALIZACIÓN Y REVISIÓN DEL DERECHO SINDICAL ITALIANO

Tras décadas de relativa quietud, el Derecho sindical italiano ha atravesado en los últimos años una verdadera fase «constituyente», en la cual, sobre todo por obra de la autonomía colectiva, se ha ido progresivamente colmado aquel vacío regulativo creado por elección más o menos consciente a partir de la posguerra.

La exigencia de colmar el vacío de reglas —que ha creado una situación de incertidumbre, y a la postre ha debilitado no sólo el sistema de relaciones industriales, sino también el sistema productivo— ha sido estimulada por la presión competitiva activada por los procesos de globalización e internacionalización de los mercados. Y esto, porque el cuadro regulador que circunda las relaciones sindicales en la empresa constituye, junto a otros factores, el marco de reglas que puede contribuir a hacer competitivo un sistema, o bien, al contrario, puede socavar su competitividad. El riesgo que deriva de la activación de contenciosos sobre la eficacia del convenio colectivo, inciertos en cuanto al tiempo y al éxito, unido a la dificultad de asegurar el respeto por lo pactado en los convenios colectivos, constituye en verdad un factor de debilidad de la competitividad en conjunto de un sistema económico. Por esto, la fuerte presión hacia el cambio del sistema de relaciones industriales surge de la internacionalización de los procesos competitivos.

Toda esta dimensión transnacional de la economía ha puesto en discusión el nivel nacional de las decisiones. Hace ya varias décadas que la economía mundial se caracteriza por una fuerte integración de los sistemas económicos, pero la interdependencia de las instituciones decisorias se manifiesta con mayor evidencia a partir de la crisis financiera y crediticia soberana acaecida en el trienio 2008-2011. Esta crisis ha puesto en discusión el sistema de reglas del trabajo establecido en Italia (y en gran parte de la Europa continental) en la segunda mitad del siglo pasado, atenuando la centralidad de los Estados nacionales en la producción de los mismos. El fenómeno es notorio, y refleja, en sustancia, la superación del modelo de estructuración de las fuentes derivadas de la Paz de Westfalia, que colocaba en el centro de la producción del Derecho al Estado-nación<sup>1</sup>. Tal fenómeno de declinarse el nivel nacional en los procesos de toma de decisiones se ha reflejado en el Derecho sindical italiano, y se ha intensificado por la crisis económica de la última década. Crisis y globalización, por lo tanto, han

---

<sup>1</sup> Para esta transformación, véase por todos A. Pizzorusso, *La problematica delle fonti del diritto all'inizio del XXI secolo*, en *Foro Italiano*, 2007, V, 38.

concurrido en determinar la profunda transformación que se está produciendo en el sistema italiano de relaciones industriales.

Las políticas del trabajo ya no son prerrogativa exclusiva de los Estados nacionales, sino que están cada vez más determinadas por una estrecha interdependencia entre sujetos institucionales e interlocutores sociales, partes de un sistema más complejo, en el que interactúan las instituciones supranacionales, las instituciones de los mercados financieros, otros Estados nacionales y, sólo eventualmente, las partes sociales<sup>2</sup>.

En este escenario, también resulta nueva la dimensión nacional de los fenómenos: también en el interior del contexto nacional, se produce una profunda diversificación de los contextos, hasta el punto de que reglas únicas en el territorio ya no resultan en grado de comprender la realidad de los sistemas productivos. La profunda segmentación del mercado de trabajo representa ahora un punto de partida, como lo es la diversificación de los contextos productivos según la dimensión de las empresas, el tipo de actividad productiva y del contexto territorial en que la empresa se encuentra operando.

Desde hace algunos años —al menos desde el inicio del tormentoso asunto conocido como «caso Fiat» (sobre el que nos detendremos en el apartado siguiente, por la importancia que ha tenido en la transformación del sistema italiano de relaciones industriales)—, los protagonistas de las relaciones industriales tienen en cuenta esta «presión» y, en una situación de sustancial abstención del sistema político (con excepción de la discutida intervención operada por el artículo 8 del decreto legislativo núm. 138/2011, convertido en Ley núm. 148/2011), están actuando para colmar este vacío por medio de la autonomía colectiva. Se ha hablado, a propósito, de una progresiva «empresarización» de la negociación colectiva<sup>3</sup>.

## 2. EL TERREMOTO DEL «CASO FIAT»

El caso Fiat es un paradigma del terremoto que se produjo en las relaciones industriales italianas, y por ello merece algunas precisiones ulteriores. El

---

<sup>2</sup> A. Lassandari, *La tutela collettiva nell'età della competizione economica globale*, en AA.VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, vol. II, Cedam, Padua, 2005.

<sup>3</sup> E. Ales, *Dal caso FIAT al «caso Italia». Il diritto del lavoro «di prossimità», le sue scaturigini e i suoi limiti costituzionali*, en *Diritto delle relazioni industriali*, 2011, 1061.

tema sindical en la empresa de automóviles italiana ha puesto en cuestión la fragilidad del marco regulador de las relaciones industriales italianas.

En 2010, Fiat decidió proceder a una reestructuración del sistema productivo y del sistema de organización del trabajo, introduciendo el modelo de organización WCM (*World Class Manufacturing*). Tal modelo de producción exigía algunos cambios organizativos (relativos a horarios de trabajo, turnos, gestión de las extraordinarias, control de la huelga) que aportar al convenio colectivo nacional de trabajo que se aplicaba en aquel momento en la empresa Fiat (el convenio nacional de las empresas metalmecánicas). Para remediar este *impasse*, la empresa decide estipular convenios colectivos propios, de nivel inicialmente de empresa, para aplicar *en sustitución* del convenio colectivo nacional, como convenios colectivos específicos de primer nivel (y no por tanto, de nivel integrativo). Tal proceso de sustitución del convenio colectivo nacional se inicia en los centros de Pomigliano y Mirafiori, para extenderse a todo el grupo Fiat en transcurso de 2011.

Con los acuerdos Mirafiori y Pomigliano de diciembre 2010 es suficiente una intervención sobre la conformación societaria del empresario para poner en crisis dos estructuras relativas a las relaciones sindicales dentro de la empresa: la aplicabilidad del convenio colectivo nacional de categoría aplicado precedentemente, y la posibilidad, para los sindicatos que tenían en Fiat representación propia, de continuar teniéndola según el esquema diseñado por el Acuerdo Interconfederal de 1993. En efecto, este proceso ha sido posible por la constitución de una *new company*, que no afiliándose a Confindustria, podía evitar exponerse a la aplicación de la negociación colectiva del sistema confindustrial.

Tal efecto caleidoscópico ha sido posible porque el sistema de relaciones industriales en Italia se ha caracterizado, desde la posguerra hasta 2010, por una fuerte informalidad, dotado de un marco normativo bastante simple y casi por entero constituido por la regulación del Derecho Civil de los contratos, al que se añaden reglas de fuente jurisprudencial o contractual, sujetas, las primeras, a mutaciones de orientación y, las segundas, a los límites típicos del contrato.

Ante todo, dado que no existen en el ordenamiento leyes ordinarias que regulan la eficacia subjetiva del convenio colectivo, la pertenencia (o la no pertenencia) del empresario a una determinada asociación empresarial es lo que hasta el momento había condicionado la aplicación del convenio colectivo nacional de categoría. Y todo lo sucedido en el caso Fiat, donde, a través de la constitución de un nuevo sujeto empresarial, el empresario se sustrajo a la aplicación del

convenio colectivo de los metalmecánicos, dado que el nuevo sujeto no se adhirió al sistema de Confindustria.

Lo que consintió esta «fuga» del convenio nacional está conectado al tema retributivo. En esta situación, en efecto, no se plantearon problemas de violación de los mínimos salariales, que podrían inducir al juez a verificar, en virtud del artículo 36 de la Constitución —que impone el principio de suficiencia de la retribución—, compatibilidad entre las retribuciones previstas por este nuevo convenio colectivo y los mínimos salariales del CCNT para la categoría de referencia (estos son, en efecto, los límites que se ponen a la elección, por parte del empresario, de qué convenio colectivo aplicar). En el convenio de Pomigliano, en efecto, las retribuciones previstas por el nuevo acuerdo constituían un aumento respecto de los niveles retributivos precedentes.

La sustitución del convenio colectivo nacional por el convenio de primer nivel firmado en Pomigliano, Mirafiori, y sucesivamente en todo el grupo Fiat, resulta por ello compatible con el sistema que regula la eficacia de los convenios. De tal modo, todo el problema de la derogación del convenio empresaria respecto del nacional, fue «*bypassato*» por la creación de este nuevo convenio, definido «convenio colectivo de trabajo específico de primer nivel», posibilitado por la no afiliación de Fabbrica Italia Pomigliano al sistema de Confindustria, en un primer momento, y después, por la salida definitiva de Fiat de Confindustria. Hoy Fiat aplica un convenio colectivo de grupo propio y, al no estar afiliada a Confindustria, no aplica el convenio colectivo nacional de categoría.

El segundo efecto devastador de la falta de adhesión del nuevo sujeto empresarial al sistema confindustrial se refiere al tema de la representación sindical en la empresa. En este aspecto, sin embargo, el modelo diseñado por la Fiat no ha tenido el éxito esperado, dada la intervención de la Corte Constitucional con la Sentencia núm. 231 de 2013.

A propósito de ello, la salida de Fiat de Confindustria indujo al empresario a no aplicar el modelo de representación en la empresa previsto en el Acuerdo Interconfederal de 20 diciembre 1993, que había regulado —como es notorio— las modalidades de constitución de las RSU, introduciendo por primera vez en el sector privado un mecanismo de verificación de la representación de base electiva. Sin la aplicación del mencionado Acuerdo, las reglas para la constitución de representaciones sindicales en los centros de trabajo son las previstas por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, que, en la versión subsiguiente al referendun abrogativo de 1995, sólo permite constituir las representaciones sindicales de empresa a los sindicatos signatarios de los convenios colectivos

aplicados en la empresa. Sin embargo, dado que el sindicato Fiom/CGIL no firmó el nuevo convenio colectivo aplicado en la Fiat, a dicho sindicato se le impidió el acceso a las estructuras de representación en la empresa<sup>4</sup>.

En verdad, al siguiente día del referendun de 1995 que modificó en parte el citado artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, conformándolo en su versión actual, se sometió al examen de la Corte Constitucional la cuestión de si, el prever como único criterio selectivo del poder de constituir representaciones sindicales en la empresa el de la participación en el proceso de negociación, es compatible con el principio de libertad sindical sancionado por el artículo 39 de la Constitución. En particular, se preguntó a la Corte si esta disposición no acaba por otorgar al empresario una suerte de «poder de acreditación» de las organizaciones sindicales, consintiéndole escoger, mediante la estipulación del convenio colectivo, qué sindicatos admitir dentro de la empresa con representación propia.

En esta época, la Corte Constitucional había excluido que este sistema pudiese ponerse en contraste con la Constitución. Con la Sentencia núm. 244 de 1996, la Corte Constitucional confirmó la legitimidad constitucional de este sistema, excluyendo que la condición basada en la firma de un convenio colectivo aplicado en la empresa diera lugar a un poder de acreditación. Con análoga motivación, en el Auto núm. 345 del mismo año, la Corte se pronunció también sobre la ulterior cuestión de si este sistema estaba en posición de condicionar la autonomía del sindicato en la firma del convenio colectivo, obligándolo a firmar convenios colectivos que no responden a los intereses de los propios adherentes. Según la Corte Constitucional, dado que la posibilidad de constituir representaciones sindicales en la empresa se ponía como elemento externo al contenido del convenio, el eventual condicionamiento que derivaba de este sistema conducía a una normal valoración de costes y beneficios del propio convenio, y no condicionaba la libertad del sindicato en la persecución de los intereses propios.

La cuestión se sometió de nuevo a la Corte Constitucional el pasado año, cuando, a la luz de las profundas transformaciones que entre tanto se produjeron en el sistema de relaciones industriales —entre todas, la primera, la ruptura de la unidad sindical—, la Corte Constitucional se cambió hacia una solución diferente de la controversia. Con la Sentencia núm. 231/2013, la Corte Constitucional, pronunciándose sobre una cuestión de constitucionalidad planteada en el ámbito del asunto Fiat, declaró la inconstitucionalidad parcial del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. Lo que se consideró no conforme a la Constitución fue propiamente el reservar la posibilidad de constituir representaciones en la empresa

---

<sup>4</sup> Véase Bavaro, *Rassegna giuridico-sindacale sulla vertenza Fiat e le relazioni industriali in Italia*, en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2011, 313.

sólo a los sindicatos que hubiesen «firmado» el convenio colectivo, sin tener en cuenta aquellos sindicatos que, a pesar de no haber firmado el convenio, han participado en las negociaciones. Dicha Sentencia tuvo un particular significado en el ámbito del asunto Fiat, porque rehabilitó a la Fiom-CGIL, que no había firmado el convenio Fiat, por causa de su disenso con la línea expresada por el empresario, en la representación sindical en la empresa<sup>5</sup>.

El asunto Fiat ha mostrado qué frágil es un sistema de relaciones industriales basado en relaciones de fuerza, cuando la empresa juega con las armas de un mercado globalizado. El sistema de relaciones industriales italianas, que hasta ahora había hecho de la informalidad uno de sus elementos de unidad, muestra, frente a un empresario globalizado y capaz de metamorfosis sofisticadas, toda su fragilidad: es suficiente una transformación societaria para desordenar completamente los equilibrios de fuerza dentro de la empresa. Y si el «poder» que el empresario ejerce también en solitario no es una novedad, seguramente constituye una novedad el escenario global que tal poder constituye, para el Estado, la linfa vital. Si éste es el escenario, el equilibrio poder/contrapoder que se ha consolidado —vía informal— en el mercado nacional exige nuevas reglas, o simplemente sólo reglas más ciertas. A comenzar por el problema de individualizar los sujetos legitimados para representar a los trabajadores: no por casualidad, en efecto, la pluralidad de interlocutores en ausencia de reglas claras sobre la representación, ha sido en este asunto una de las principales preocupaciones de Fiat<sup>6</sup>.

Por lo tanto, este asunto imprimió un significativo aceleramiento en el cambio en curso en el sistema de relaciones industriales italianas.

### 3. EL DESPLAZAMIENTO DEL BARICENTRO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA HACIA EL NIVEL DESCENTRALIZADO

El primer resultado de este cambio es el del giro hacia la descentralización de la negociación colectiva.

La globalización de los mercados ha tenido un impacto sobre la articulación de la negociación colectiva. El nivel nacional de la negociación, que en

---

<sup>5</sup> Sobre la Sentencia, véase los comentarios de F. Liso, M. Magnani, R. Salomone, en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 2/2014.

<sup>6</sup> F. Liso, *Appunti su alcuni profili giuridici delle recenti Vicente Fiat*, en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2011, 321.



diversos ordenamientos europeos, y en particular en el italiano, ha desempeñado históricamente un papel central en la determinación de las condiciones de trabajo, tiende a no presentarse ya como el baricentro del sistema de la negociación<sup>7</sup>. Puede decirse, por tanto, que también en el sistema de la negociación colectiva, el nivel nacional ya no se presenta como paradigma central en el esquema de las fuentes de la relación de trabajo<sup>8</sup>.

Este se debe a una multiplicidad de factores. Ante todo, las empresas que operan a escala transnacional sufren los esquemas impuestos por la negociación colectiva nacional, que tiende a uniformar las condiciones de trabajo en el territorio del Estado y a debilitar las diferencias que se producen en los contextos industriales dotados de elementos de internacionalidad. Para hacer frente a esta fricción, estas empresas tienden a reforzar la negociación colectiva de empresa para homogeneizar las modalidades propias de organización del trabajo a escala transnacional. En estos casos, el nivel de empresa de la negociación y el nivel transnacional convergen.

Pero también la pequeña empresa manifiesta padecimientos respecto de los criterios de homogeneización fijados por la negociación nacional, y ello sobre todo a la luz del importante papel desarrollado por el territorio como cuna de desarrollo del pequeño emprendimiento. Bajo este aspecto, el alejamiento del esquema que ve prevalecer la negociación nacional, se traduce no tanto a favor de un incremento de la negociación de empresa, cuanto a favor de nuevos experimentos en los niveles de la negociación, como el que señala el crecimiento de la negociación ligada al territorio, a la cadena productiva, al grupo y a las redes de empresa, que también son sujetos en desarrollo a escala transnacional.

Italia constituye un ejemplo particularmente interesante de esta evolución, porque las exigencias ligadas a la negociación colectiva de una empresa transnacional han determinado un verdadero y propio terremoto en el sistema nacional de relaciones industriales. En efecto, el caso Fiat ha conducido, de inmediato, a ciertas intervenciones muy significativas de las partes sociales, encaminadas a reformar desde su base nuestro sistema de relaciones industriales (véase, a propósito, el Acuerdo Interconfederal de 28 junio 2011; el Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013, y el Texto Único sobre Representación de 10 enero 2014), así como a la actividad del legislado, que sobre la materia

---

<sup>7</sup> Sobre este tema, véase el estudio de A. Lassandri, *Il contratto collettivo aziendale e decentrato*, Giuffrè, Milán, 2001.

<sup>8</sup> S. Sciarra, *La contrattazione collettiva Della crisi. Aspetti nazionali e transnazionali*, en AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale*, vol. I, *Il diritto del lavoro e i suoi interlocutori, diritto sindacale e relazioni industriali*, Jovene, Napoli, 2011.

históricamente se había abstenido (véase artículo 8 del Decreto Legislativo 138/2011).

En síntesis extrema, se podría decir que después de los acuerdos Fiat de diciembre 2010, se han puesto en discusión dos estructuras relativas a las relaciones sindicales dentro de la empresa: el convenio colectivo nacional de categoría y el esquema de la representación en la empresa. Con esta notoria transformación societaria actual, la Fiat se ha dotado —primero en los centros de Pomigliano y Mirafiori, y después en todas las empresas del grupo— de un convenio colectivo que se define como «específico de I nivel», porque se propone sustituir al convenio colectivo nacional.

Hasta ahora, el sistema de relaciones industriales italianas había hecho de la informalidad uno de sus elementos de fuerza<sup>9</sup>, ha mostrado una gran debilidad frente a un empresario globalizado: ha sido suficiente una transformación societaria para desordenar completamente los equilibrios de fuerza dentro de la empresa. La insostenible incertidumbre del marco regulador en que se movía el asunto Fiat, indujo a las partes sociales a firmar el 28 junio 2011 un acuerdo que se considera histórico, porque ha superado las divisiones que se habían producido entre los sindicatos con ocasión de la reforma de la negociación introducida con el Acuerdo marco de 22 enero 2009, y ha previsto una apertura explícita hacia la negociación colectiva de empresa, considerada más idónea para tener en cuenta las especificidades de los diversos contextos productivos.

Por tanto, el acuerdo de 2011 abrió la posibilidad de derogar, mediante el convenio de empresa, los estándares reguladores previstos en el convenio nacional. La característica de este mecanismo de derogación, sin embargo, es la de desenvolverse «en los límites y con los procedimientos» previstos en los convenios colectivos nacionales. En consecuencia, por reenviar al léxico del Derecho comparado, el esquema es el de la descentralización organizada<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> M. Napoli, *Il quadro giuridico istituzionale*, en Cella G. P., Treu T., al cuidado de, *Le nuove relazioni industriali*, Il Mulino, Bolonia, 1998.

<sup>10</sup> El carácter de «sistema de descentralización organizada» diseñado por el Acuerdo de 28 junio 2011 se infiere de diversos factores. Después del Acuerdo de 28 junio 2011, el sistema convencional italiano resulta articulado en dos niveles, nacional y de empresa (el Acuerdo Interconfederal ignora completamente el nivel territorial). El CCNT mantiene la función de asegurar la reglamentación uniforme de las condiciones económicas y normativas en todo el territorio nacional, y no se confunde con el convenio de segundo nivel. El convenio descentralizado puede regular sólo las materias delegadas por el CCNT y tiene la función primaria de remunerar los incrementos de productividad y de rentabilidad empresarial. También, las derogaciones del convenio de categoría sólo puede efectuarse «en los límites y con los procedimientos» previstos en él.

Pero un paso más decidido en la dirección de la puesta en valor de la negociación descentralizada fue dado, a continuación, por el legislador, que con el artículo 8 del Decreto Legislativo 138/2011 intervino (por vez primera) en la materia, autorizando que la negociación de empresa —llamada también negociación de proximidad— derogue no sólo la negociación nacional, sino también la Ley. La intervención del legislador suscitó muchas críticas, hasta el punto de que también se suscitaron dudas de legitimidad constitucional<sup>11</sup>. Ciertamente, la impresión es que, con esta intervención legislativa, el ordenamiento italiano se ha desplazado, en su regulación legal, hacia un esquema de descentralización no organizada.

Totalmente diferente fue, en cambio, el camino del ordenamiento intersindical, que con el Acuerdo Interconfederal de 28 junio 2011, el Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013 y, por último, el Texto Único sobre Representación de 10 enero 2014, ha intentado dar lugar a un sistema convencional regulado, caracterizado por la descentralización organizada. El Texto Único de 10 enero 2014, que constituye un desarrollo de dos acuerdos precedentes (de 2011 y de 2013, respectivamente), retoma en efecto, el sistema de descentralización organizada que se había introducido en 2011, en el que los espacios de intervención de la negociación de empresas son delimitados por el nivel nacional de la negociación.

#### 4. EL CAMINO HACIA UN SISTEMA DE RELACIONES INDUSTRIALES REGULADO Y EL TEMA DE LA «EXIGIBILIDAD» DEL CONVENIO COLECTIVO

El Texto Único de 2014 constituye el punto de llegada de un recorrido de reglas de las que se dotó el sistema de negociación, que pone fin a un largo período de anomia, y supera de manera definitiva el esquema regulador basado en la representación civilista. No por mano del ordenamiento estatal, sino por mano del intersindical, el sistema de la negociación colectiva se traslada finalmente hacia un sistema regulado fundado en tres principios fundamentales: la medición y certificación de la representatividad sindical, basado en la media ponderada entre los datos de afiliación y los datos electorales; un procedimiento de negociación establecido para la negociación nacional de categoría y para la negociación de empresa (que, como hemos visto, adquiere espacios crecientes, también como regla

---

<sup>11</sup> F. Scarpelli, *Rappresentatività e contrattazione tra l'accordo unitario di giugno e le discutibili ingerenze del legislatore*, WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», n. 127, 2011; A. Perulli, V. Speziale, «L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro», WP C.S.D.L.E. «Massimo D'Antona», n. 132, 2011; V. Leccese, *Il diritto sindacale al tempo della crisi*, ponencia presentada en el Congreso Aidlass «Il diritto del lavoro al tempo della crisi», Pisa 7-9 junio 2012, publicada en las actas del Congreso, Giuffrè, Milán, 2012.

en cuanto previsto por la negociación nacional); un sistema de revisión del gobierno del conflicto colectivo, sobre el cual nos detendremos en las páginas que siguen.

El primer, significativo, giro en esta dirección tuvo por objeto negociación de empresa, que constituye el escenario de mayor novedad del sistema de negociación colectiva, y se llevó a cabo con el histórico Acuerdo de 28 junio 2011. El segundo paso llevado a cabo hacia la consolidación de esta fase constituyente, más reciente, es el que encuentra en el Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013 los principios guía de lo que todavía permanece, en Italia, como baricentro de la negociación colectiva, esto es, el convenio colectivo nacional, y fue seguido el 10 enero de este año por el Texto Único sobre Representación, que pretende dar ejecución concreta a los principios establecidos con el Protocolo de Entendimiento.

Hay que remarcar que esta producción originada en el sector industrial es el fruto de una laboriosa recomposición de la unidad sindical, tras los notorios asuntos que vieron contraponerse a la CGIL a los otros sindicatos. La recuperada unidad (que sabemos que es el resultado de complejos compromisos, demostrados también por las divisiones internas en los propios sindicatos firmantes) es la señal de la importancia de esta fase constituyente, y de la voluntad de los protagonistas del escenario sindical de sellar y cerrar un período de grandes incertidumbres.

Por tanto, es posible apreciar un nexo de continuidad que liga el Acuerdo de 28 junio 2011, el Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013, y el Texto Único sobre Representación de 10 enero 2014. Esta continuidad es identificable no sólo en las temáticas tratadas en el Protocolo de este año: constituyen las teselas de un mosaico en construcción, del que no es fácil apreciar el punto de llegada. Por otra parte, la característica «*in itinere*» de los Acuerdos que se comentan es sugerida también por las evoluciones seguidas por el ordenamiento estatal en los meses inmediatamente subsiguientes al Acuerdo de 31 mayo 2013, que con la Sentencia de la Corte Constitucional núm. 231 de 24 julio 2013, tocó después de muchos años el tema de la representación sindical en la empresa, solicitando una intervención del legislador.

La continuidad entre los diversos Acuerdos, más bien, es perceptible en la tentativa de ofrecer una respuesta, con esta nueva fase que se ha definido «constituyente» de las relaciones industriales, al problema, que ha representado progresivamente una de las cuestiones centrales del Derecho sindical en los últimos años, de la «exigibilidad» del convenio colectivo. El ordenamiento intersindical intenta ofrecer con estos Acuerdos la estabilidad que las frágiles estructuras del

Derecho sindical de fuente estatal no logran ofrecer, en un sistema económico subordinado desde hace tiempo a la presión de la globalización y de la búsqueda obsesiva de la competitividad. Desde el inicio del «caso Fiat» en adelante —ya, en verdad, desde el conjunto de Acuerdos que a partir del bienio 2008/2009 han intentado rediseñar la estructura de la negociación colectiva—, parece evidente el recorrido seguido por el Derecho sindical hacia una búsqueda de reglas ciertas relativas a la aplicación de los convenios colectivos, que no se limita a la cuestión de la eficacia subjetiva, sino que se dirige al tema de la «capacidad» de los pactos en ellos establecidos.

El objetivo de la «exigibilidad» del convenio colectivo, por lo demás, aparece mencionado en más puntos dentro del Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013 (véanse puntos 3,4 y 5 de la parte sobre «Titularidad y eficacia de la negociación»). De tal manera, las partes reafirman la importancia de la obligatoriedad del convenio que deriva de la estipulación del convenio colectivo, bajo un doble aspecto: de un lado, el de la exigibilidad del convenio colectivo frente a todos los sujetos destinatarios, eliminando de tal modo la ambigüedad relativa a la eficacia subjetiva del mismo; de otro lado, la exigibilidad se entiende como vínculo de las partes a respetar lo que se ha pactado con el convenio en cuestión, para no dar lugar, como consecuencia, a acciones colectivas que pongan en discusión el contenido. Las dos caras de la moneda se presentan, en los Acuerdos estipulados a partir de 2010, cada vez más trenzados entre ellos, como si esta interconexión recogiese la fragilidad del Derecho sindical postconstitucional. Como si en el concepto de exigibilidad estuviese sobreentendida la necesidad de construir un Derecho sindical más sólido, en cuanto a la eficacia de los convenios colectivos y al gobierno del conflicto.

## 5. LOS INSTRUMENTOS NEGOCIALES DE GOBIERNO DEL CONFLICTO COLECTIVO

Y es en este marco, y en respuesta a esta exigencia del sistema de relaciones industriales, en el que se ha reavivado, en los últimos años, la discusión sobre los instrumentos negociales de gobierno del conflicto colectivo y, en particular, sobre las cláusulas de tregua sindical, que de tales instrumentos constituyen sin duda las más usadas en el ordenamiento italiano. La cuestión es notoria y toma su origen del relanzamiento de algunas discutidas cláusulas de tregua dentro de los acuerdos del grupo Fiat, a partir de 2010, de las que se deriva una encendida discusión sobre el papel del convenio colectivo en el gobierno del conflicto, para después rozar las temáticas centrales de la titularidad del derecho de huelga y del significado de la huelga en la jerarquía de los derechos fundamentales.

No es posible tratar aquí, ni siquiera en síntesis, este encendido debate, que ha conducido al redescubrimiento de un tema clásico del Derecho sindical, que parecía —fuera del específico sector de la huelga en los servicios públicos esenciales— superado o confinado al ámbito de los estudios académicos. Lo que se necesita subrayar aquí es que las relaciones industriales de la última década asignan un papel decisivo a la cuestión del gobierno del conflicto colectivo, mediante una serie de instrumentos, entre los cuales, *in primis*, las cláusulas de tregua sindical<sup>12</sup>.

Como es notorio, las cláusulas de tregua sindical deben formularse de manera explícita en los ordenamientos que no reconocen una obligación implícita de paz sindical, o en aquellos sistemas que no asignan al convenio colectivo la función de establecer el principio *pacta sunt servanda* entre el empresario y los sindicatos firmantes. El ordenamiento italiano se incluye entre éstos, y ello porque a partir de finales de los años 60 prevaleció en Italia la interpretación —avanzada por Giorgio Ghezzi, de un lado<sup>13</sup>, y por Gino Giugni y Federico Mancini, por otro<sup>14</sup>— por la que el convenio colectivo tiene la función de cerrar un conflicto en marcha, pero no incide en la potencialidad de futuros eventuales conflictos, la inhibición de los cuales debe proceder de la estipulación de cláusulas específicas (las cláusulas explícitas de tregua sindical). Esta interpretación ha alejado nuestro sistema de los que —como, por ejemplo, el ordenamiento tudesco— prevén una obligación implícita de paz sindical como efecto inmanente a la estipulación del convenio colectivo<sup>15</sup>.

La idea de que el convenio colectivo no pueda llevar consigo una obligación implícita de paz sindical está, en verdad, estrechamente conectada, en la vertiente de la teoría del convenio colectivo, a la teoría de la representación, de la que aquella idea constituye un reflejo automático. La imposibilidad de vincular la tregua sindical como efecto del convenio colectivo deriva, en efecto, de una visión individualista del convenio colectivo; si, por el contrario, se admite que los sindicatos pueden estipular el convenio *iure proprio*, y no en representación de los afiliados, no existen obstáculos para deducir de la conclusión del convenio colectivo también una obligación de paz sindical<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> Sobre el tema, se reenvía, para mayores detalles, a L. Corazza, *Il nuovo conflitto collettivo. Clausole di tregua, conciliazione nel declino dello sciopero*, Franco Angeli, Milán, 2012.

<sup>13</sup> G. Ghezzi, *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali*, Giuffrè, Milán, 1963.

<sup>14</sup> G. Giugni, F. Mancini, *Movimento sindacale e contrattazione collettiva*, en *Rivista giuridica del lavoro*, 1972, 325.

<sup>15</sup> L. Mengoni, “Il contratto collettivo nell’ordinamento giuridico italiano”, *Jus*, 167, también en *Idem, Diritti e valori*, Il Mulino, Bologna, 1975.

<sup>16</sup> L. Nogler, *Pacta sunt servanda e “contratti” collettivi*, en AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008.

Qué significado asignar al convenio colectivo en relación con las obligaciones implícitas de paz sindical depende, por tanto, de las opciones relativas a la teoría de la representación que, como es notorio, ha estado sometida en las últimas décadas a un riguroso proceso de revisión crítica, aunque no faltan voces autorizadas que también recientemente han defendido la centralidad. Ahora bien, prescindiendo de una toma de posición sobre este debate, que aquí sólo puede insinuarse por su complejidad, es interesante advertir la evolución sobre el tema experimentada por el ordenamiento intersindical y, en particular, el paso decisivo experimentado con el Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013, que vendrá ilustrado en el apartado que sigue.

## 6. LA INCLINACIÓN HACIA OBLIGACIONES IMPLÍCITAS DE PAZ SINDICAL

En el ámbito de los productos del ordenamiento intersindical, el Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013 (que sobre el tema viene recuperado por el Texto Único sobre Representación de 10 enero 2014) constituye un punto de partida que parece preludio de un nuevo papel del convenio colectivo en la regulación del conflicto colectivo.

El pasaje que parece más innovador sobre el tema está incluido en el contenido en el núm. 4 de la parte dedicada a la «Titularidad y eficacia de la negociación», donde se prevé, como regla general, la exigibilidad de los acuerdos que, con respeto de los procedimientos previstos en el Acuerdo son aplicables al conjunto de los trabajadores, y que «consiguientemente las Partes firmantes y las respectivas Federaciones se obligan a dar plena aplicación y a no promover iniciativas de impugnación contra los acuerdos así definidos». Dicho principio es seguido después, en el subsiguiente núm. 5, por una clásica obligación de tregua, formulada mediante la inserción de específicas cláusulas dentro de los convenios colectivos nacionales de categoría («Los convenios colectivos nacionales de categoría, aprobados en las condiciones antes mencionadas, deberán definir cláusulas y/o procedimientos de enfriamiento dirigidos a garantizar, para todas las partes, la exigibilidad de los asuntos en cuestión y las consecuencias de eventuales incumplimientos sobre la base de los principios establecidos con el presente acuerdo»).

Entre estas dos cláusulas, la que parece más innovadora es la contenida en el núm. 4. La previsión del núm. 5 se limita, en verdad, a imponer en los futuros convenios colectivos nacionales la inserción de cláusulas de tregua sindical, mediante procedimientos de enfriamiento dirigidos a garantizar la exigibilidad de

los asuntos en cuestión. En cambio, el núm. 4 es innovador, porque parece introducir una obligación de paz sindical resulta obligatoria, de una vez por todas y sin la estipulación de sucesivas y ulteriores cláusulas. Tratándose de un Protocolo de Entendimiento que trae reglas generales y de principio, bien puede decirse que con tales previsiones la parte empresarial ha «suspendido» el resultado de la tregua sindical, sustrayéndolo de tal modo a la renegociación en las subsiguientes mesas de negociación.

Pero, más allá de la dinámica concreta de la negociación, parece de extremo interés, en la prospectiva del sistema en conjunto de relaciones industriales, el hecho de que, con la previsión de tal obligación generalizada, se introduce una obligación de paz válida de una vez por todas, *prescindiendo* de la estipulación de futuras y eventuales cláusulas. Por lo tanto, la impresión es la de un sistema que está moviéndose lentamente hacia una obligación implícita de paz sindical, por cuanto a través del instrumento —sólo en parte anómalo— de la previsión, de una cláusula expresa que prevé para el futuro una obligación de paz sindical destinada a valer para los convenios colectivos que sigan tal protocolo y no constituyan la aplicación concreta de él, y ello también en caso de que tales convenios colectivos no debieran contener previsiones en materia de tregua sindical.

Con el núm. 4 del Protocolo de Entendimiento, por tanto, nuestro ordenamiento intersindical da un paso hacia una obligación de paz de nuevo cuño, que se desvincula de la previsión de singulares cláusulas explícitas dentro de los convenios colectivos nacionales, y tiende a valer como principio general, asemejándose de tal modo cada vez más a las obligaciones implícitas de tregua que históricamente se consideraron incompatibles con los principios que regulan la huelga en nuestro ordenamiento. Ante el silencio de la producción normativa en la materia, la producción de reglas que proviene de la autonomía colectiva migra hacia obligaciones de tregua implícitas.

El Texto Único sobre Representación presenta sobre la materia ulteriores incesantes puntos de reflexión. El primer dato significativo, por cuanto se refiere al tema aquí tratado, viene dado por la división del Texto Único en cuatro partes, una de las cuales —la cuarta— se titula «Disposiciones relativas a las cláusulas y a los procedimientos de enfriamiento y a las cláusulas sobre las consecuencias del incumplimiento». El tema del gobierno del conflicto colectivo se convierte por ello en uno de los temas centrales del acuerdo, perdiendo el tinte periférico que, al menos en la forma, había tenido en los acuerdos precedentes.



Pero antes de comentar los contenidos de esta parte cuarta dedicada al aparato de remedios del sistema de negociación, es preciso remarcar que, dentro de la parte tercera —la dedicada a la titularidad de la eficacia de la negociación colectiva— se vuelve a proponer la obligación de tregua de validez general, de la que hablé en el apartado precedente. Tras haber previsto la exigibilidad y la eficacia de los acuerdos para el conjunto de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, se establece, como consecuencia, que «las partes signatarias y las respectivas Federaciones se obligan a dar aplicación plena y a no promover iniciativas de impugnación de los acuerdos así definidos». Con tal previsión, parece confirmada la inclinación hacia una obligación de paz que, aunque se exprese técnicamente de forma explícita, estando prevista a contracorriente, en el marco regulador del sistema de la negociación, desarrolla la función de obligación implícita. También en ausencia de una previsión en los convenios colectivos, la subsistencia de una obligación de tregua (a la que sigue la responsabilidad del sindicato) puede deducirse de esta previsión.

La parte cuarta del Texto Único sobre Representación, en cambio, está toda dedicada al aparato sancionatorio que aparece previsto en los convenios colectivos. El sistema de remedios entra a formar parte plenamente del cuadro de reglas sobre la negociación, en el consabido de que sin un sistema idóneo de remedios, la máquina convencional no está en posición de funcionar eficazmente. Es posible definir esta elección como un punto de apoyo que hunde sus raíces en los acuerdos precedentes, y sella un recorrido de fortalecimiento de los remedios iniciado ya con el acuerdo sobre la reforma de la negociación de 2009. Desde entonces, mucho ha llovido, y la autonomía colectiva ha puesto el foco en algunas cuestiones centrales para el funcionamiento de la negociación, que pueden exponerse sintéticamente en los puntos que siguen.

El primer aspecto a subrayar es el acento que el Texto Único sobre Representación pone sobre **sanciones**. El Texto afirma en verdad la necesidad no sólo de poner el foco en técnicas de prevención del conflicto, sino también verdaderos y propios instrumentos sancionadores. La sensibilidad frente al aparato sancionatorio se deduce del primer párrafo de la parte cuarta, donde se afirma que «las partes signatarias (...) convienen sobre la necesidad de definir disposiciones dirigidas a prevenir y a sancionar eventuales acciones de impugnación de cualquier naturaleza, dirigidas a comprometer el desarrollo regular de los procesos negociales, como regulados por los acuerdos interconfederales vigentes, así como la exigibilidad y la eficacia de los convenios colectivos estipulados respetando los principios y los procedimientos contenidos en los acuerdos citados»; del tercer párrafo, en el que se prevé que «los mismos convenios colectivos [los nacionales de categoría sujetos a las condiciones del Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013] deberán, además, determinar las consecuencias sancionatorias por los eventuales comportamientos por acción u omisión que impidan la exigibilidad de

los convenios colectivos nacionales de categoría estipulados en el sentido del presente acuerdo»; del párrafo cuarto, en el que se prevé que «las disposiciones definidas por los convenios colectivos nacionales de trabajo, al único efecto de salvaguardar el respeto de las reglas convenidas en el acuerdo de 28 junio 2011, en el Protocolo de 31 mayo 2013 y en el presente acuerdo, deberán examinar los comportamientos de todas las partes contratantes y prever sanciones, incluso con efectos pecuniarios, o que comporten la suspensión temporal de derechos sindicales de fuente contractual y de cualquier otra posibilidad de actuar derivada del presente acuerdo».

La segunda observación se refiere al tema de la eficacia de las cláusulas de tregua sindical. A propósito de ello, el Texto Único propone y confirma una suerte de «interpretación auténtica» ya contenida en el acuerdo interconfederal de 28 junio 2011. Tal interpretación limita el efecto vinculante de las cláusulas de tregua sindical estipuladas por los convenios colectivos de empresa en ejecución del acuerdo en la esfera de las partes colectivas (el empresario, que actúa en calidad de protagonista de las relaciones colectivas, las representaciones sindicales de los trabajadores, las asociaciones sindicales en expresión de las confederaciones signatarias del acuerdo, o las organizaciones que se hayan adherido expresamente al mismo), y excluye en consecuencia que puedan producir efectos frente a los trabajadores individuales.

El aspecto más interesante de esta previsión, que por sí misma recalca la posición asumida por las partes en el acuerdo de 2011, está ínsito en su impacto sistemático, a la luz de los principios generales que gobiernan la eficacia de las cláusulas de tregua, sobre las cuales recientemente se ha retomado una viva discusión. La cláusula interpretativa contenida en el acuerdo de 2011, lejos de cerrar el discurso sobre la eficacia o no de las cláusulas de tregua frente a los trabajadores individuales, parece al contrario reiterar que, allí donde se desea limitar tal eficacia sólo a la esfera de los sujetos colectivos, se hace necesaria una previsión explícita en tal sentido (y ésta es exactamente la previsión contenida en el acuerdo de 2011, y que hoy se vuelve a proponer).

Ahora bien, la reafirmación de esta opción interpretativa dentro del Texto Único añade algo al discurso. Está, en efecto, contenido en un Texto Único que incluye en su interior reglas atinentes a la negociación colectiva nacional y a la de empresa, actuando dicho Texto tanto en desarrollo del Acuerdo Interconfederal de 28 junio 2011, como del Protocolo de Entendimiento de 31 mayo 2013. Por tanto, la cláusula interpretativa que limita el efecto vinculante de las cláusulas de tregua al ámbito de los sujetos colectivos, excluyéndolo para los trabajadores individuales, se refiere sólo a los «convenios colectivos de empresa». Este asunto queda abierto al problema del efecto vinculante de las cláusulas de tregua sindical

contenidas en convenios distintos de los de empresa, para los cuales, si se quisiese atribuir un significado específico a la elección efectuada por el Texto Único de querer restringir el ámbito de la cláusula sólo a los convenios de empresa, se podría en consecuencia hipotizar sobre la apertura hacia un efecto distinto y ulterior.

El último aspecto relevante del Texto Único, que es probablemente el más innovador, es el relativo a la necesidad de dotar al aparato de remedios de procedimientos de conciliación y arbitraje. A la conclusión de un recorrido iniciado con el acuerdo marco de 2009, la autonomía colectiva parece haber adquirido de plena la consciencia de que los instrumentos sancionadores, si confinados en el ámbito de las cláusulas de tregua sindical, constituyen sólo un medio rudimentario de gobierno del conflicto. Un sistema de relaciones industriales maduro, dotado de instrumentos eficaces para garantizar la regularidad y la funcionalidad de la negociación colectiva, así como la previsión del conflicto colectivo, debe dotarse de una serie de procedimientos que consientan la composición, vía conciliación o arbitraje, de las controversias colectivas. Por ello, se mira con notable interés la parte del acuerdo relativa a las cláusulas transitorias y finales, en las que, tras haber previsto una genérica obligación de influencia sobre las partes signatarias (que se «obligan a hacer respetar las reglas que acuerdan y se obligan, además, a que las respectivas organizaciones de categoría adheridas a ellas y las respectivas articulaciones a nivel territorial y empresarial se atengan a lo pactado en el presente acuerdo»), instituye un procedimiento de conciliación y arbitraje.

Tal procedimiento tiene naturaleza transitoria, porque se aplica en espera de que los convenios nacionales definan procedimientos específicos, pero aparece trazada con una dosis de detalle suficiente como para consentir su funcionamiento sin ulteriores intervenciones reguladoras. El objetivo del procedimiento arbitral es el de decidir sobre «eventuales comportamientos no conformes con los acuerdos». También entran, por tanto, las violaciones de las cláusulas de enfriamiento y de tregua sindical.

El Texto Único obliga a las organizaciones a pedir a las propias Confederaciones la constitución de un colegio de conciliación y arbitraje compuesto, paritariamente, por un representante de las organizaciones sindicales confederales interesadas y de otros tantos representantes de Confindustria, así como un miembro más, que reviste el cargo de Presidente, elegido de común acuerdo o por sorteo entre expertos indicados en una lista específica. La decisión del colegio deberá producirse en diez días, y contendrá las medidas a aplicar frente a la organización sindical y al empresario, sanciones del incumplimiento de las obligaciones asumidas con el acuerdo, y sobre todo, de la obligación de hacer respetar los contenidos del mismo. El texto, pues, se integra con el funcionamiento

de una ulterior Comisión, prevista a nivel interconfederal, que debe supervisar la administración del acuerdo y garantizar la exigibilidad.

El recorrido hacia un sistema de relaciones industriales más maduro, que prevé en su interior los mecanismos de composición de las controversias colectivas y de los conflictos sobre derecho, por tanto, parece llegar progresivamente a una fase completa.

## 7. CONCLUSIONES: ¿UN NUEVO DERECHO DE LAS RELACIONES INTERSINDICALES?

En este punto, es posible formular algunas observaciones conclusivas sobre el papel desempeñado por la crisis en el sistema sindical italiano.

Como se afirmó al comienzo, dado que la crisis económica se solapa en Italia con un momento de profunda revisión del sistema de relaciones industriales, es difícil separar los factores del cambio y aislar los diversos estímulos de la transformación. No es claro cuánto éstos hayan sido determinados por la crisis, por la progresiva integración internacional de los mercados, o por la transformación de los modelos productivos. Un solo dato es cierto: el Derecho sindical de la última década resulta completamente transformado si se confronta con el modelo afirmado tras la firma de la Carta Constitucional, y que se regía por el principio de libertad sindical, por el derecho de huelga y por la inserción de estos dos principios en el aparato de normas del Derecho Civil italiano.

Esta reescritura de las reglas del Derecho sindical viene de la mano de las propias partes sociales. El giro hacia el cambio, en efecto, se traza preferentemente en el ordenamiento intersindical. El legislador, por lo demás, ha permanecido ajeno a este proceso de revisión (si se hace excepción del artículo 8 de la Ley núm. 148/2011, de la que, sin embargo, no es claro aún el grado de aplicación).

En este punto, las principales características del nuevo sistema de relaciones industriales italiano son las siguientes: a) el sistema de negociación colectiva ya no está centralizado preferentemente en la contratación nacional de categoría; se atribuye, por el contrario, un espacio importante a la negociación descentralizada y, en particular, a la negociación de empresa; b) la representatividad de los sindicatos se mide a través de un mecanismo cuantitativo-numérico (la media entre el dato asociativo y el electoral); tal sistema de

verificación de la representatividad permite acceder a la estipulación de convenios colectivos que producen eficacia frente a todos los trabajadores; c) el convenio colectivo es plenamente un instrumento útil para la regulación de la huelga, a través de los instrumentos de las cláusulas de tregua sindical y a través de mecanismos de conciliación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas.

Es posible afirmar, en este punto, que la esencia del Derecho sindical italiano ya no es la misma. Una vez más, la autonomía colectiva ha sido capaz de encontrar la fuerza para el cambio, que ha permitido responder a las exigencias del ordenamiento intersindical, mostrando el carácter originario de tal ordenamiento<sup>17</sup>. Todavía no se puede saber si este nuevo sistema de reglas consentirá al sistema productivo italiano recuperar el déficit de competitividad que lo había afligido en los últimos años. Ciertamente es que el camino hacia un sistema de relaciones industriales más maduro parece ahora definitivamente encauzado.

---

<sup>17</sup> G. Giugni, *Introduzione allo studio dell'autonomia collettiva*, Giuffrè, Milán, 1960.