

# Las relaciones laborales en la empresa Fiat: configuración jurídica del estado de derecho en Italia

**Duran, Yosmary**

**Doctora en Ciencias Contables** de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Profesora Ordinaria, Asociado a Dedicación Exclusiva del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC) del NURR-ULA. Licenciada en Contaduría Pública, Núcleo Universitario "Rafael Rangel" (NURR-ULA). M. Sc. en Gerencia Financiera Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" (UNERMB).  
**E-mail:** [yosmaryduran@ula.ve](mailto:yosmaryduran@ula.ve)

**Recibido:** 01-07-2017  
**Revisado:** 11-09-2017  
**Aceptado:** 09-10-2017

## Las relaciones laborales en la empresa Fiat: Configuración jurídica del estado de derecho en Italia

### RESUMEN

Desde la creación de la empresa FIAT hasta las fechas hasta los actuales momentos, es considerada una de las empresas más emblemáticas y de mayor producción en el mercado Italiano, que ha pasado de generación en generación en la familia Agnelli, esta es una de las empresas que ha constituido gran importancia en la economía italiana. La centralizada empresa FIAT era considerado el símbolo de la prosperidad y de la fuerza económica del norte de Italia, mientras en el sur decaía. El objetivo de este artículo es revisar el sistema de relaciones laborales en la empresa FIAT, por medio de un análisis documental que permita las reflexiones teóricas acerca de la superación del Estado de derecho de surgidas en la triangulación de los actores laborales en Italia.

**Palabras clave:** sistema, relaciones laborales; sindicatos; trabajadores

### *Labor relations in the fiat company: legal configuration of the state of law in italy*

#### ABSTRACT

*From the creation of the FIAT company to the dates until now, it is considered one of the most emblematic and most productive companies in the Italian market, which has passed from generation to generation in the Agnelli family, this is one of the companies which has been of great importance in the Italian economy. The centralized FIAT company was considered the symbol of prosperity and economic strength of northern Italy, while in the south it declined. The objective of this article is to review the system of labor relations in the FIAT company, through a documentary analysis that allows theoretical reflections on the overcoming of the rule of law arising in the triangulation of labor actors in Italy.*

**Key words:** system, labor relations; unions; workers

## 1. INTRODUCCIÓN

Dentro de los aspectos primordiales para que exista una buena economía en un país, va relacionada conjuntamente al sistema de las relaciones laborales, dentro de los cuales se estudian los derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico italiano y lo concerniente a las negociaciones colectivas enmarcadas a la libertad sindical.

Las organizaciones sindicales en Italia surgen a partir de las grandes factorías industriales y se canalizaron a través de las asociaciones locales de trabajadores del sector agrario, contribuyendo así a un diseño de la estructura sindical, donde estaban enmarcadas especialmente por las ideologías políticas de los partidos. Debido a la pluralidad de competencias de las organizaciones sindicales y la ausencia de normas legales en materia de representación y negociación colectiva, se han regido sobre bases voluntarias en unas relaciones leales y responsables entre representaciones sindicales y la patronal, estableciéndose en muchos casos una serie de rupturas y desacuerdos.

Por su parte, la FIAT con su afán de una mayor productividad, crea los acuerdos para la empresas FIAT de Pomigliano y Mirafiori, estableciendo una serie de derechos que son violentados, donde se regularon que no se pagaran las ausencias reiteradas por enfermedad o aquellas que coincida estratégicamente en días feriados, que los trabajadores no tendrán derecho a la huelga, limitándolos el derecho a la Libertad Sindical, que por el simple hecho de retirarse de la Confederación General de la Industria Italiana (CONFINDUSTRIA) (La Patronal italiana), se está constituyendo de igual forma fuera del acuerdo de 1993 entre la CONFINDUSTRIA y de las principales centrales sindicales que regulan el marco de la representación sindical de los trabajadores en las empresas.

Con esto, se logra excluir a las organizaciones sindicales con mayor representatividad en la empresa, debido a que solo se permitirá la representación sindical de las empresas, aquellas organizaciones

que firmen el acuerdo y se adhieran a lo establecido en el mismo, acuerdo que va en contra del pacto nacional de convención colectiva para estas empresas y en contra de la misma Constitución de Italia y demás leyes.

En este sentido, esta investigación tiene como objetivo principal analizar las Relaciones Laborales en la empresa FIAT frente a los acuerdos de Marchionne, los cuales sobrepasan el estado de derecho en Italia. Para ello, se estructuro la investigación de la siguiente manera: evolución histórica de la empresa FIAT, las Relaciones Laborales en Italia frente al plan Marchionne, y el marco jurídico laboral italiano frente al acuerdo Marchionne.

Para llevar a cabo estas tareas, se recurrió al análisis documental mediante una revisión bibliográfica, tomando datos de fuentes secundarias aportados por diferentes investigadores que han explorado esta temática.

## 2. Evolucion histórica de la empresa Fiat

La FIAT es la mayor sociedad anónima con capital privado de Italia. Es uno de los más grandes imperios comerciales privados italianos y sigue estando firmemente en manos de la familia Agnelli. La compañía domina principalmente en Turín, dando trabajo a 100.000 personas, fabricando coches, camiones, motores de locomotoras ferroviarias, motores de avión y acero.

Posee el periódico La Stampa de Turín, uno de los mejores de Italia, y también tiene en su poder la mayor compañía de seguros de Turín. La firma dirige una escuela de aprendizaje para unos mil muchachos, donde casi todos son absorbidos por la propia empresa FIAT, y financia a profesores en ingeniería de la Universidad de Turín. Los bares y los restaurantes de Turín están plagados de empleados de FIAT.

Giovanni Agnelli anteriormente oficial de caballería llama la atención por sus decisiones rápidas y pensamiento estratégico, por esa razón, es ascendido

en 1902 como consejero agregado lo que hoy sería un director de operaciones de la empresa. Una de sus iniciativas es la organización de una carrera por Italia que finaliza en la exposición de Milán. Allí el primer vehículo mostrado por la FIAT es los 4 caballos.

Durante más de setenta años, la FIAT ha constituido una parte importante de la economía italiana. Fue fundada por un grupo de hombres de negocios de Turín con el nombre de Fabbrica Italiana Automobili Torin (FIAT), que pronto quedó reducida a sus iniciales. El primer presidente fue Giovanni Agnelli, un oficial de caballería de 33 años de edad que se convirtió en uno de los gigantes de la empresa moderna. Brillante, autocrático y duro, Agnelli dominó FIAT durante 45 años creando un inmenso imperio industrial y amasando una gigantesca fortuna personal. Al morir Agnelli al término de la última guerra, la propiedad pasó a sus once nietos. Pero el verdadero poder quedó en manos del Profesor Vittorio Valletta, quien condujo FIAT durante treinta años en un colosal período de expansión. FIAT se convirtió en la mayor empresa de Italia y, en 1967, adelantó a Volkswagen, transformándose en el mayor fabricante de coches de Europa.

Durante la primera guerra mundial se inicia la construcción de la fábrica de Lingotto, basada en patrones norteamericanos. Lingotto pronto se convierte en símbolo de la industria italiana del vehículo. De esta planta sale el 501 y luego los modelos 505, 510, 519, y en 1925 el 509, primer carro de cuatro plazas de la marca.

Uno de los últimos logros de Valletta fue el más sensacional y, posiblemente, sus consecuencias sobrepasarán el mero ámbito industrial. En 1966, tras largas negociaciones, Valletta llegó a un acuerdo con los rusos. FIAT colabora en la construcción de una inmensa fábrica a orillas del río Volga, diseñada para fabricar 600.000 coches al año, el triple de la producción soviética normal y más de la mitad de su propia producción. El coche tenía que ser una versión modificada del FIAT 124. Los trabajos comenzaron enseguida y la nueva ciudad-fábrica está creciendo sin cesar. Ante el disgusto del Primer Ministro

italiano, los rusos anunciaron que la nueva ciudad se llamaría Togliattigrad, en recuerdo del ya fallecido dirigente comunista italiano.

Valletta se retiró en 1966, la familia Agnelli recuperó el poder y Giovanni Agnelli fue nombrado presidente. Era el mayor de los nietos y había sido subdirector de FIAT; sin embargo, todo el mundo quedó atónito cuando fue nombrado sucesor. Es casi una leyenda en Italia, con una imagen similar a la de Trudeau en el Canadá. Después de la guerra formó parte del atrevido y sofisticado mundillo elegante internacional. Su encanto personal, refinados modales, enorme fortuna, evidentes ansias de poder, lujosos yates y helicóptero privado, lo convertían en objeto constante de la atención pública. Existe una continua corriente de habladurías y de especulaciones acerca de su fortuna, poder, mujeres y secreta influencia política. Profesa una gran admiración por los Estados Unidos y los visita con frecuencia.

Bajo la dirección de Valletta, FIAT había alcanzado una gran prosperidad. Pero su estructura directiva era rígida, varios de sus altos ejecutivos tenían puestas sus miras en el mercado nacional en lugar del internacional. Por eso, Agnelli trató de hacer que su compañía fuese más eficiente. Fijó la edad de retiro en sesenta y cinco años, envió a jóvenes directivos a los Estados Unidos para que se formasen e hizo venir del extranjero a expertos en banca y en contabilidad. Simultáneamente, desarrolló las operaciones internacionales de la empresa FIAT.

En 1936 llega el FIAT 500 llamado "Topolino", el auto más pequeño hasta la fecha; de este gracioso vehículo se fabrican 510 mil unidades hasta el año 1955. Para 1939 FIAT emplea 55 mil trabajadores y con ello se inicia la producción en masa. En Venezuela, pese a ser un mercado de fuerte influencia norteamericana, hubo alguno que otro ejemplar.

Los nuevos rumbos pueden llevar a FIAT todavía más en el camino de la empresa multinacional. En mayo de 1967, Agnelli se enteró por casualidad de que la empresa nacionalizada, Alfa Romeo, había planeado la construcción de una fábrica cerca de

Nápoles que emplearía a 15.000 obreros y que fabricaría 300.000 coches al año. El nuevo modelo, el Alfa-Sud, es un coche popular, de precio relativamente bajo y, en consecuencia, directamente competitivo con algunos modelos de FIAT. Se había acordado tácitamente que ningún rival competiría con FIAT en la gama de coches populares, y el monopolio de FIAT, que producía alrededor de las cuatro quintas partes de la producción total italiana, seguiría siendo respetada.

Pero en este asunto han intervenido consideraciones políticas. La enormemente centralizada empresa FIAT era el símbolo de la prosperidad y de la fuerza económica del norte de Italia, mientras el sur languidecía. Y no hubo presión ni protesta de FIAT que fuese capaz de disuadir al gobierno de sancionar una medida que creía serviría para llevar la prosperidad al sur y que sería popular desde el punto de vista político.

Actualmente, la FIAT es una de las principales empresas emblemáticas de la creación de automóviles, con sucursales en diferentes países de Europa, Latinoamérica, entre otros. Para junio del año 2010, en Pomigliano y, en Diciembre del mismo año en Mirafiori, la empresa FIAT, el Gerente italo-canadiense Sergio Marchionne, condicionó nuevos planes de inversiones a la fábrica de la FIAT de Mirafiore (Turin) y Pomigliano (Napoles), para la firma de dos convenios laborales distintos al margen del Convenio Nacional de Metal Italiano.

Estos convenios laborales están relacionados a los derechos individuales de cada trabajador relativos a las jornadas, descansos, y despidos; la empresa dispondrá de 120 horas extras obligatorias por trabajador, que en contrato colectivo del sector solo prevé 40 horas extras obligatorias, que serán utilizadas sin el acuerdo de los sindicatos con un preaviso de 2 a 3 días máximo y las cuales serán efectuadas los días libres del trabajador.

En estos convenios colectivos se introduce un decimotercero turno, que deberá ser cumplido por los trabajadores, donde tendrán reducción en las pausas de diez minutos en las que anteriormente disponían

de 40 minutos y ahora dispondrán de 30 minutos, quitando el almuerzo para hacerlo al final del día.

Con el fin de garantizar los estándares internacionales de productividad, la FIAT introducirá dos métodos de organización del trabajo, orientados a mejorar las prestaciones de los trabajadores, el sistema World Class Manufacturing (WCM) y sistema Ergo Universal Analyzing System (UAS), los cuales determinaran previamente los movimientos que el trabajador deberá cumplir para efectuar una determinada operación y a qué tiempo ejecutarlos.

Por lo tanto, estos convenios establecen que no se pagaran las ausencias reiteradas por enfermedad o aquellas que coincida estratégicamente en días feriados, lo vulnera la legalidad debido a que desde 1924 existe la ley en la cual el empleador está obligado al pago íntegro en estos días.

Ahora bien, en cuanto a la huelga, amarra a los trabajadores al cumplimiento de lo pactado respecto a las jornadas de trabajo, a las pausas, a las horas extraordinarias, a las ausencias por enfermedades, entre otras, eliminando de manera arbitraria el derecho de ir a huelga por alguno de estos argumentos, lo cual es algo discordante debido a que este es un derecho constitucional, y que este derecho no es más que una de las columnas del Derecho Colectivo, cuyo ejercicio movilizó la realización de nuevas relaciones laborales, las cuales no pueden dejar de existir solo por el beneficio de una empresa.

Otro derecho que es violentado con estas nuevas propuestas de convenios colectivos de la FIAT, es el derecho a la Libertad Sindical, el hecho de haberse retirado de la CONFINDUSTRIA (La Patronal italiana), se está constituyendo de igual forma fuera del acuerdo de 1993 entre la CONFINDUSTRIA y de las principales centrales sindicales que regulan el marco de la representación sindical de los trabajadores en las empresas. Razón por la cual, en el acuerdo con estas convenciones colectivas, la única representación sindical permitida son aquellos que estén de acuerdo con estos

convenios y los firmen, de lo contrario no hay derecho a representar sindicalmente a los trabajadores, sólo de los sindicatos que firmen el acuerdo.

Por lo anteriormente señalado, está más claro que existe una violación arbitraria de los derechos del trabajador en las relaciones laborales industriales, acuerdo que va en contra del pacto nacional de convención colectiva para estas empresas y en contra de la misma constitución de Italia y demás leyes.

### 3. Las relaciones laborales en Italia frente al Plan Marchionne

Uno de los aspectos fundamentales para la buena situación económica, social y política de un país, lo constituye el sistema de las relaciones laborales, dentro del cual comprende por un lado las normas jurídicas que establecen este marco institucional de la relación laboral, y por el otro lado, el libre desarrollo de la negociación colectiva entre las empresas del estado como las privadas y los trabajadores, terminando con la configuración de una realidad socio laboral de un país.

Las políticas de las relaciones socio laborales en Italia no tenían un mecanismo institucionalizado de la negociación tripartita, pero si existían amplias discusiones informales en relación a la negociación colectiva, debates que van evolucionando hacia la negociación bipartita a nivel nacional entre organizaciones empresariales más importantes como la CONFINDUSTRIA y las tres organizaciones sindicales que gozaban del carácter de más importantes representaciones como la Confederazione Generale Italiana de Lavoro (CGIL), la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) y la Unione Italiana de Lavoro (UIL), con la colaboración del gobierno si las partes necesitaban de su mediación.

Para Gómez y Pons (1994, p 7) establecen, que en Italia el proceso de reforma se ha llevado a cabo mediante la introducción de medidas legislativas pero también a través de acuerdos y convenios internacionales, es

decir, que la introducción de la flexibilidad en el mercado de trabajo se ha llevado a cabo no solo bajo el control público (legislación) sino también bajo el control colectivo (acuerdos y convenios internacionales).

El acuerdo firmado el 2 de Julio de 1993, entre el gobierno, los sindicatos y los empresarios, tiene como objetivo mantener las negociaciones salariales dentro de unos límites coherentes con las tasas de inflación, establecida como objetivo común del gobierno y los agentes sociales. El presente acuerdo es llamado "Protocollo sulla politica dei Redditi e Dell' occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche de Lavoro e sul sostegno al sistema produttivo", donde se introducen otras medidas importantes, como que los convenios en la ámbito nacional tendrán una duración de cuatro años, excepto los aspectos referentes a la retribución que se renegociaran cada dos años junto con los objetivos de inflación programada (por su parte los convenios de las empresas se ocuparan de las primas de productividad y otros complementos salariales); se amplía la duración de los contratos para jóvenes, de formación y se introduce la categoría de personal interino; y se logran diversas mejoras en el tratamiento del desempleo y en la rotación del empleo.

Ahora bien, en el modelo italiano, las relaciones laborales tanto en lo individual como colectiva, se ha caracterizado por tener una intervención mínima por parte del estado, dejando a libertad de las partes en las determinaciones de las normas que rigen la relación laboral basándose en el principio de autonomía colectiva. Sin embargo, dentro del marco Constitucional italiano se establecen diversos aspectos laborales que establecen un desarrollo posterior con otras leyes. Estos aspectos laborales se encuentran en la Constitución de la República Italiana en el Título III, de las Relaciones Económicas, en los siguientes artículos:

Artículo 35 establece:

La República protegerá el trabajo en todas sus formas y aplicaciones. Cuidará la formación y la promoción profesional de los trabajadores. Promoverá y favorecerá los acuerdos y las organizaciones

internacionales encaminadas a consolidar y regular los derechos del trabajo. Reconoce la libertad de emigración, salvando las obligaciones establecidas por la ley en pro del interés general y defenderá a los trabajadores italianos en el extranjero.

El artículo 36 señala:

El trabajador tendrá derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a su familia y a él una existencia libre y decorosa. Se determinará por la ley la duración máxima de la jornada de trabajo. El trabajador tendrá derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas y no podrá renunciar a estos derechos.

El artículo 37 establece:

La mujer trabajadora tendrá los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma retribución que el trabajador. Las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada. La ley establecerá el límite máximo de edad para el trabajo asalariado. La República protegerá el trabajo de los menores con normas especiales y les garantizará, para trabajos iguales, el derecho a la igualdad de retribución.

El artículo 38 señala:

Todo ciudadano incapaz de trabajar y desprovisto de los medios necesarios para vivir tendrá derecho al mantenimiento y a la asistencia social. Los trabajadores tendrán derecho a que se prevean y garanticen los medios proporcionados a sus necesidades vitales en caso de accidente, enfermedad, invalidez y ancianidad y desempleo involuntario. Los incapacitados y los minusválidos tendrán derecho a la educación y a la formación profesional. Las tareas previstas en el presente artículo serán asumidas por órganos e instituciones constituidas o complementadas por el Estado. Será libre la asistencia privada.

El artículo 39 establece:

La organización sindical será libre. No se podrá imponer a los sindicatos otra obligación que la de registrarse ante departamentos locales o centrales, según lo que la ley disponga. Será condición para el registro que los estatutos de los sindicatos sancionen un régimen interior fundado en los principios democráticos.

Los sindicatos registrados tendrán personalidad jurídica. Podrán, representados trabajo, la misma retribución que el trabajador.

Las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada. La ley establecerá el límite máximo de edad para el trabajo asalariado.

La República protegerá el trabajo de los menores con normas especiales y les garantizará, para trabajos iguales, el derecho a la igualdad de retribución.

El artículo 40 señala:

El derecho de huelga se ejercerá en el ámbito de las leyes que lo regulen.

Y el artículo 41 establece:

Será libre la iniciativa económica privada. No podrá, sin embargo, desenvolverse en oposición al interés social o de tal modo que inflija un perjuicio a la seguridad, a la libertad y a la dignidad humana. La ley determinará los programas y controles oportunos para que la actividad económica pública y privada pueda encaminarse y coordinarse con fines sociales.

De conformidad con lo expuesto anteriormente, los derechos establecidos en la Constitución Italiana, el trabajador es amparado constitucionalmente por ciertos derechos que son irrenunciables para todo trabajador y que son realizados con el fin de lograr un trabajo decente y digno para cada uno de los trabajadores. Ahora bien, el legislador tienen una postura neutral ante los protagonistas sociales interviniendo solo cuando se presente un conflicto contractual, sin embargo, en la promulgación del estatuto

de los trabajadores el legislador da un cambio importante, posicionándose en el conflicto industrial apoyando de alguna manera al actor sindical.

Siguiendo este orden de ideas, con la creación de La Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1970, se consideró la fuente socio laboral más importante del Derecho Italiano, dando un giro a las relaciones laborales, debido a que el estatuto consagra la libertad sindical del trabajador y formaliza la presencia sindical en el seno de la empresa, estimulando así y apoyando la negociación colectiva, estableciendo también la protección a una serie de derechos laborales, dentro de los cuales se refuerza la seguridad en el empleo, introduciendo la readmisión del trabajador en caso de despido improcedente, se restringe la posibilidad de cambios unilaterales en las categorías profesionales, entre otros.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores establece como derechos laborales el trabajo y libre elección de profesión u oficio; la libre sindicación; la negociación colectiva; la adopción de medidas de conflicto colectivo; el derecho a la huelga, a las reuniones, a la información, consulta y participación en la empresa; así como también, a la relación de trabajo donde los trabajadores tendrán el derecho a una ocupación efectiva, el de promoción y formación profesional en el trabajo para favorecer su empleabilidad; el de no ser discriminado por ninguna razón de sexo, condición social, discapacidad, religión, edad; entre otros; para el desempeño de una labor, y el derecho a una política de seguridad e higiene social.

Ahora, bien, dentro del marco de las relaciones laborales se encuentra principalmente la negociación colectiva, y con ella a la mano la representación Sindical, derecho consagrado en la Constitución y la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, las organizaciones sindicales en Italia surgen a partir de las grandes factorías manufactureras y se canalizaron a través de las asociaciones locales de trabajadores del sector agrario, contribuyendo así a un diseño de la estructura

sindical. En el periodo entreguerras que ocurre durante varios años, interrumpe la democracia y suspende las libertades políticas y sindicales, suprimiendo así el derecho de huelga y se encomienda la resolución de litigios laborales a tribunales especiales del trabajo. Este periodo de signo fascista termina estableciendo un movimiento sindical que se ve afectado por las características del sistema político, descendiendo el nivel de afiliación sindical y de las organizaciones quedando marcada por una acentuada centralización y el predominio de unas estructuras territoriales.

Las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos en Italia siempre han sido complejas, logrando así continuos cambios y rupturas, es decir, la creaciones de las confederaciones sindicales eran instituidas primordialmente por el partido o la ideología política por la que te inclinabas y no por la defensa de los derechos laborales.

Durante las décadas de los años cincuenta, las alianzas entre los partidos y los sindicatos de la misma ideología política fueron más directas, logrando una dependencia de los sindicatos en los partidos políticos, perdiendo así la autonomía sindical, y esto se debía a los siguientes aspectos:

- La reconstrucción de los sindicatos y el establecimiento de las principales confederaciones sindicales, tuvo lugar por iniciativa de los partidos políticos durante la firma del Pacto de Roma (1944).
- La debilidad organizativa del propio sindicato, necesitaban los recursos económicos y humanos que los partidos le proporcionaban.

Sin embargo, a fin de la guerra fría y la introducción de políticas de la izquierda en la década de los años sesenta, esta dependencia de los sindicatos en los partidos políticos se fue disminuyendo, iniciándose un proceso de reforma para lograr la mayor autonomía de los sindicatos en la toma de decisiones. En este periodo, los sindicatos comenzaron a estar en condiciones para ofrecer beneficios a los trabajadores reforzándose así la acción

sindical de las empresas, y un avance en la práctica de la negociación colectiva sectorial a nivel empresarial.

El movimiento sindical italiano se configuró entorno a tres (3) grandes confederaciones sindicales organizadas por ideología política como son: la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL), su ideología es del partido comunista (ahora partido de la izquierda democrática) su influencia es mayor en el sector de la ingeniería y en la industria pesada. Se ha considerado como la principal portavoz de la clase obrera. Luego para 1991 esta confederación anunció el abandono de la tradicional lucha de clases y expresa su apoyo a la negociación colectiva y el derecho a la huelga como instrumento subsidiario de la misma.

Otra de las organizaciones es la Cofederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) esta confederación se identifica con la ideología del partido de la democracia cristiana, es considerada una organización eficiente y abierta a todos los trabajadores, independientemente de su orientación política a excepción de los comunistas. Y por último, estaba la Organización Unione Italiana del Lavoro (UIL), se asemejan a los partidos socialistas y pequeños partidos del centro, y se configura como una organización demócrata, laica y reformista, basándose en los principios del sindicalismo escandinavo, procedía principalmente las capas altas de la industria la FIAT y el sector de servicios.

En virtud de las últimas décadas, el sindicalismo italiano ha contribuido a la realización de un modelo de organización al que se corresponde, en una relación de influencia recíproca, con un modelo de relaciones laborales que se caracteriza principalmente, por un pluralismo asociativo histórico sobre bases que se remontan a la época de la guerra fría, la unidad de acción sustancial de las tres centrales sindicales principales (CGIL, CISL y UIL), la primacía confederal con respecto a las federaciones sectoriales, un papel central del convenio colectivo nacional de cada sector (CCNL, en sus siglas italianas), un significativo papel de las estructuras horizontales y territoriales de las Camere del Lavoro, con un sistema

de canal único de la representación en los lugares de trabajo (Rapresentenza sindacale unitaria, RSU), elegido por afiliados y no afiliados, con prerrogativas contractuales a nivel de empresa, con una fuerte capacidad de movilización, como demuestra el número de horas de huelga, entre los más elevados en el mundo desde hace cuarenta años y con un nivel entre los más bajos del mundo en cuanto a intervención legislativa y estatal (abstention of law) en materia de relaciones laborales (representación, huelga, negociación colectiva).

En cuanto a las relaciones laborales italianas, actualmente atraviesan por un momento de gran revolución y desconcierto, debido a la pluralidad de competencias de las organizaciones sindicales y la ausencia de normas legales en materia de representación y negociación colectiva, dentro de las cuales se han regido sobre bases voluntarias en unas relaciones leales y responsables entre CGIL, CISL y UIL. Que en un principio, conlleva a desencuentros y rupturas, sin embargo, se ha preferido la búsqueda del consenso, lo único que podía resguardar la unidad de acción entre organizaciones tan diferentes por historia y cultura. Razón por la cual, esto no significa que no ha impedido diferencias y rupturas, incluso graves, que a partir del año 1948 han salpicado la historia sindical italiana.

Por otra parte, los acontecimientos por los que esta pasando la FIAT, con la firma de los acuerdos por separado, en las empresas de Pomigliano (cerca de Napoles) y Mirafiori (Turin), han marcado una proliferación de señales de ruptura del sistema de relaciones laborales Italianas. Aun cuando han existido otros acuerdos que han afectado a nivel interconfederal al sector público, la artesanía, pequeñas empresas, generándose la descentralización de la negociación colectiva, pero nada en comparación con lo que está ocurriendo con las empresas FIAT, el cual trata de un acuerdo de empresa dentro del mayor grupo industrial italiano, siendo uno de los fabricantes más importantes del mundo en el sector de la automotriz.

En virtud del cual, establece el cambio de la promesa de importantes inversiones para el empleo (generando más producción),

se plantea un incremento de los turnos y los ritmos de trabajo, la reducción del absentismo por enfermedad, la congelación del conflicto a través de cláusulas de tregua. El acuerdo de Pomigliano y Mirafiori han sido firmado en contra y en ausencia de una de las organizaciones sindicales más representativas de la fábrica, como es el caso de la FIOM -Federazione Impiegati Operai Metallurgici, Federación de empleados y obreros metalúrgicos- (con diferencia la más importante, por número de afiliados y delegados, en el sector del metal). La empresa ha pedido y conseguido celebrar un referéndum, bajo una amenaza de tipo arbitraria en donde “o lo tomas o lo dejas”, si la mayoría de los trabajadores hubiese votado en contra, la multinacional habría abandonado la planta. A pesar de ello, el 40% de los trabajadores (un porcentaje bastante superior al de los afiliados de FIOM) rechazó el acuerdo. Ello evidencia graves problemas de gobierno sustancial del acuerdo alcanzado y ratificado por la mayoría.

Razón por la cual, se ha presentado un conflicto entre la FIAT y el apoyo de los sindicatos sectoriales de CISL y UIL, por un lado, y FIOM-CGIL, que denuncia el ataque contra una serie de derechos que por su propio origen (sectorial, legal e incluso constitucional) no pueden ser regulados por un acuerdo de empresa. Siendo así, la FIAT y FIOM, dos protagonistas dominantes en la historia de las relaciones laborales italianas, una vez más enfrentados. La situación se torna aún más complicada debido a que el acuerdo en cuestión se prevé excepciones al convenio nacional colectivo firmado, también por separado, en octubre de 2009, que contradice el convenio unitario de 2008, formalmente aún en vigor. Un auténtico caos destinado a desembocar inevitablemente en un interminable litigio ante los juzgados de lo laboral.

Ahora bien, la falta de la firma de CGIL y la FIOM en los convenios con la FIAT, trajo como consecuencia la exclusión de esta organización a la representación de los trabajadores de esta empresas, y que el acuerdo reconoce tan sólo a las organizaciones sindicales firmantes en

acuerdo del presente convenio, lo cual genera que una condición de libertad que, al ser portadora de inestabilidad en el sistema, puede convertirse en un arma extraordinaria para reconquistar en el terreno el reconocimiento que el gobierno y los demás sindicatos pretenden negar a FIOM-CGIL. Todo esto es posible debido a la ausencia de regulación legal en materia de representación y negociación en el sector privado, y que en el legislador deja una laguna en donde tienen las reglas seguras y democráticas para medir y certificar la representatividad de los sindicatos.

#### 4. El marco jurídico laboral italiano frente al acuerdo marchionne

En el marco jurídico laboral italiano dentro de la Constitución Italiana se encuentran establecidos una serie de derechos que el Gobierno le garantiza a los trabajadores, dentro de los cuales el Estado por ser el principal protector del trabajador garantiza que protegerá el trabajo en todas sus formas y aplicaciones, regulando el derecho del trabajo, formas que se incluirán los diferentes casos típicos y atípicos que se puedan presentar.

Sin embargo, la Constitución Italiana brinda una protección al trabajador, donde tendrán derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a su familia y a él una existencia libre y decorosa. De igual manera, se determinará por la ley la duración máxima de la jornada de trabajo, y gozará del derecho al descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas y no podrá renunciar a estos derechos, así como también tiene el derecho a huelga.

Otro de los derechos más importantes dentro del derecho colectivo, es la organización sindical, la cual será libre, y gozaran de personalidad jurídica, pero ésta libertad es violentada en este caso por el acuerdo colectivo de la empresa FIAT. Al igual que la Constitución y la Ley del estatuto de los trabajadores establece la libre sindicación y que los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por

los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva. Donde, mediante estos convenios y dentro de su ámbito correspondiente, tanto los trabajadores como los empresarios establecerán las condiciones de trabajo y productividad obligándose recíprocamente bajo lo pactado.

Ahora bien, con el acuerdo colectivo del Sergio Marchionne gerente de la empresa FIAT, marca una flexibilidad en el trabajo estableciendo la creación de una nueva sociedad y la no afiliación de la misma a la patronal CONFINDUSTRIA, lo cual genera unas ciertas consecuencias que afectan directamente a los trabajadores, que el convenio colectivo vigente para metalmecánicos no será aplicado, así como tampoco reconocerá el Acuerdo Interconfederal sobre la representación sindical en la empresa, firmado en 1993, que creó las RSU (Representación Sindical Unitaria). La empresa, por lo tanto, en materia de representación, aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que creó las RSA (Representación Sindical de Empresa), y ésta será elegida no por los trabajadores, sino por las centrales sindicales que hayan firmado el Acuerdo y el Convenio, por lo que FIOM-CGIL no estará representada en el organismo, al no haber firmado el nuevo acuerdo establecido por la empresa.

Por cuanto, este nuevo Acuerdo introduce la posibilidad de que la fábrica funcione las 24 horas del día y hasta seis días semanales. Estableciendo la reducción de las pausas y triplica el número máximo de horas extras, pasando de las actuales 40h/año a 120h/año obligatorias (15 sábados laborables), estableciendo por tanto cuatro tipos de horario:

- Un primer tipo es el actual: dos turnos de ocho horas al día durante 5 días a la semana.
- Después un esquema de horario con turno de noche durante 5 días laborables y otro con turno de noche durante 6 días laborables, incluido el sábado.
- En los sectores “mantenimiento” y

“barnizado” se adoptarán 21 turnos: 3 al día por 7 días.

- Se establecerá 12 turnos: 2 al día de 10 horas por 6 días.

En relación a las pausas, de los actuales 40 minutos totales se pasa a 30 minutos. Varía también la distribución: tres pausas de 10 minutos cada una. Los 10 minutos de menos serán recompensados con 32 euros mensuales. Para los turnos de 10 horas, en cambio, el total de pausas permanecerá en 40 minutos, de igual forma el acuerdo establece porcentajes de absentismo en la empresa, cuya superación resultará inadmisibles. Estos porcentajes son los siguientes: el 6% a partir de julio de 2011, el 4% hasta enero de 2012 y el 3,5% a partir de 2013. La superación de estos porcentajes supondrá que la empresa dejará de pagar los dos primeros días de enfermedad (actualmente se pagan los tres primeros) a todos aquellos trabajadores que en los últimos 12 meses hayan enfermado de repente la víspera de un día festivo o de vacaciones. Están excluidas las patologías graves.

El nuevo acuerdo no prevé la elección de delegados sindicales de planta, sólo los sindicatos que han firmado el acuerdo podrán nombrar representantes sindicales en la empresa. Los sindicatos que hagan huelga contra lo estipulado en el acuerdo podrán ser sancionados con la anulación de los permisos sindicales. Todos los trabajadores tendrán que firmar personalmente el acuerdo. Si después hacen huelga en contra, podrán ser despedidos. Este es el apartado más inadmisibles para el sindicato mayoritario CGIL.

Tomando en cuenta lo expuesto, este nuevo acuerdo de convención colectiva es una violación total de los derechos de los trabajadores, cómo un acuerdo empresarial puede traspasar las convenciones colectivas nacionales, los diferentes ordenamientos jurídicos como es principalmente la Constitución, esto es más que claro que no existe un estado social de derecho, en el cual se persigue es la armonía de las clases, evitando que la clase dominante, por tener el poder económico, político o cultural, abuse y subyugue a otras clases o grupos sociales,

impidiéndoles el desarrollo y sometiéndolas a la pobreza y la ignorancia, a la categoría de explotados naturales y sin posibilidad de redimir su situación. Pero todo esto es por la falta de un ordenamiento jurídico con base a las relaciones laborales y los derechos de los trabajadores, porque el ordenamiento

vigente establece los derechos pero deja a la libertad de las partes para realizar convenios colectivos que serán considerados como leyes, en este caso, el legislador deja una laguna y en los cuales el sector más afectado es la clase obrera o el trabajador.

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

Dentro del estudio realizado se observa que en el ordenamiento jurídico laboral italiano regulan los derechos del trabajador y la República Italiana le garantiza la protección de los mismos, así como la protección al trabajo como fuente de producción y desarrollo del país, derechos que se van quebrantando con el nuevo acuerdo colectivo de Sergio Marchionne, lo cual da un cambio total a las relaciones laborales en Italia, afectando no solo los derechos de los trabajadores sino con predominio frente al estado de derecho Italiano. Este nuevo acuerdo de convención colectivo de la FIAT es una violación total de los derechos de los trabajadores, de cómo un acuerdo empresarial puede traspasar las convenciones colectivas nacionales y los diferentes ordenamientos jurídicos establecidos por el legislador.

Ahora bien, otro punto importante tratado fue la libertad sindical, de cómo son afectadas directamente por este acuerdo la representación de los sindicatos en la empresa, de cómo les prohíben su representación al no estar de acuerdo con el convenio colectivo, estableciendo que los trabajadores deberán sindicalizarse en aquellos sindicatos que hayan firmado el acuerdo de la convención colectiva.

Adicionalmente, las dificultades que tiene que superar el sindicalismo no son contingentes, pero tampoco del todo irreparables. Los factores de la crisis son reales, y la defensa del trabajo ha perdido buena parte de su capacidad tradicional de conseguir conquistas. Sin embargo, mediante algunos recursos prácticos y organizativos, el sindicato puede resistir y adaptarse al cambio, y así seguir desempeñando sus “funciones útiles” incluso en el nuevo mundo laboral.

Por último, este nuevo proceso en el cual se enfrentan los sindicatos no es nada fácil, pero habrá que utilizar oportunamente todas las herramientas que la historia y las prácticas sindicales, en los diversos niveles se han presentando, y que el legislador se involucre más directamente con las organizaciones sindicales, logrando así que no sea violentado uno de los derechos principales en el derecho colectivo de los trabajadores, así como también que los sindicatos tengan un comienzo versátil y plural, que permita en un futuro una síntesis correcta, capaz de responder a los desafíos que el capitalismo globalizado está lanzando al sindicalismo, es decir, a uno de los pilares fundamentales de la democracia.

## 6. REFERENCIAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela- Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria  
– Caracas – Venezuela.

ACCARDO, Paola y MAMMONE, Giovanni (s/f). Perfil de Derecho Laboral nacional: Italia. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/it.htm>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

ALMEYRA, Guillermo y Abel Suárez, Carlos. Sindicalización, sindicatos y experiencias

- extra sindicales actuales en algunos países de América Latina. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal26/07alme.pdf>. (Consulta: octubre 12 de 2011)
- BRUNI, Luigino (2011). Seguir buscando, seriamente y entre todos, un nuevo pacto industrial y social. FIAT. Ahora empieza. Disponible en: <http://www.edc-online.org/es/publicaciones/articulos-de/luigino-bruni/1405-fiat-ora-si-comincia.html>. (Consulta: octubre 12 de 2011)
- GARIBALDO, Francesco (s/f). «Fiat está en guerra», dice Sergio Marchionne. Disponible en: [http://www.global-labour\\_university.org/fileadmin/GLU\\_Column/ES\\_papers/no\\_57\\_Garibaldi\\_ES.pdf](http://www.global-labour_university.org/fileadmin/GLU_Column/ES_papers/no_57_Garibaldi_ES.pdf) (Consulta: octubre 09 de 2011)
- GIARDIELLO, Alessandro (2009). Italia entre la crisis del reformismo y el ascenso del movimiento de masas. Disponible en: <http://www.militante.org/node/726>. (Consulta: octubre 09 de 2011).
- GOMEZ, Sandalio & PONS María (1994). Relaciones Laborales en Italia. Documento de investigación N° 280, publicado por Cátedra SEAT, Universidad Navarro. Barcelona. (Consulta: octubre 31 de 2011)
- KOHAN, Nestor (2006). La FIAT, el clasismo y las enseñanzas de la izquierda revolucionaria. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=36035>. (Consulta: octubre 23 de 2011)
- LARRABEITI, Gorka (2011). Italia: referéndum en FIAT Turín. Una derrota victoriosa, una victoria precaria. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=120421>. (Consulta: octubre 31 de 2011)
- LOPEZ, Yago (2011). Fiat Mirafiori se juega su supervivencia. Disponible en: [http://www.latribunadeautomocion.es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3193:fiat-mirafiori-se-juega-hoy-su-upervivencia&catid=55:fiat](http://www.latribunadeautomocion.es/index.php?option=com_content&view=article&id=3193:fiat-mirafiori-se-juega-hoy-su-upervivencia&catid=55:fiat). (Consulta: octubre 12 de 2011)
- MARZI, Daniela (s/f). Por qué debiera importarnos el caso FIAT en Italia: la empresa laboratorio que sobrepasa el Estado de Derecho, con vocación de universalidad, Disponible en: [http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2011/03/Daniela\\_Marzi\\_Caso\\_Fiat\\_1.pdf](http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2011/03/Daniela_Marzi_Caso_Fiat_1.pdf). (Consulta: octubre 12 de 2011)
- MASSIMO, D'Antona (s/f). Derechos sindicales y derecho del sindicato en Italia: el Título III del Estatuto de los Trabajadores revisado. Disponible en: <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/rla/11318635/articulos/CRLA9292110089A.PDF>. (Consulta: octubre 23 de 2011)
- MEJÍAS, Carlos (2011). La lucha de la FIOM en Italia y las lecciones para acá. Magazine, Sindicatos N°2. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/47558219/Magazine-SINDICATOS-N%C2%BA-2>. (Consulta: octubre 09 de 2011)
- MORA, Miguel (2011). La planta de Fiat en Turín se juega su futuro en referéndum Disponible en: [http://www.elpais.com/articulo/economia/planta/Fiat/Turin/juega/futuro/referendum/elpepueco/20110113elpepueco\\_16/Tes#EnlaceComentarios](http://www.elpais.com/articulo/economia/planta/Fiat/Turin/juega/futuro/referendum/elpepueco/20110113elpepueco_16/Tes#EnlaceComentarios). (Consulta: octubre 09 de 2011)
- REIN, Alvaro (2011). La relevancia europea de la “vía Marchionne” para la contrarreforma laboral. Disponible en: <http://www.sinpermiso.info/articulos/ficheros/rein.pdf>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

REVELI, Marco (2011). La encrucijada del movimiento obrero italiano. Mirafiori, peor que Pomigliano. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=120490>. (Consulta: octubre 12 de 2011)

SALVO, Leonardi (2011). El Modelo Sindical Italiano. Afiliación y estrategias organizativas. Confederal de Afiliación. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObAfiliacion02.pdf>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

SERRANO, Pascual (2011). En Italia, derechos laborales destrozados. Fiat, el gran salto atrás. Disponible en: <http://www.rebellion.org/noticia.php?id=125998>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

TERRACINI, Umberto (1949). Constitución de la República Italiana. Disponible en: <http://www.ces.es/TRESMED/docum/ita-cttn-esp.pdf>. (Consulta: octubre 30 de 2011)

TONELLI, Patrizio (2011). "El trabajo es un bien común": hacia un nuevo modelo social y de desarrollo. Disponible en: <http://www.fundacionsol.cl/%E2%80%9Cel-trabajo-es-un-bien-comun%E2%80%9D-hacia-un-nuevo-modelo-social-y-de-desarrollo>. (Consulta: octubre 23 de 2011).

VIGNAU, Juan (s/f). Fiat Autos para toda la gente. Disponible en: <http://www.testdelayer.com.ar/Historia%20Fiat%20Comienzos.htm>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

(s/f) Benchmarking sindical: El caso Fiat una referencia horrible. Disponible en: <http://www.ousferrats.com/2011/06/09/benchmarking-sindical-el-caso-fiat-una-referencia-horrible/>. (Consulta: octubre 04 de 2011).

(s/f) La Industria Automotriz: origen y evolución de la Industria Automotriz en el siglo XX. Disponible en: <http://www.portalplanetasedna.com.ar/fiat.htm>. (Consulta: octubre 23 de 2011)

Comisión de Estudios de Postgrado, FACES. Pp. 16-24. *Cuadernos de Postgrado* N° 21. Caracas, Venezuela.