

## **6. Modelos de relaciones laborales y trayectorias políticas de España e Italia**

### **Estudio comparado desde la perspectiva del neocorporativismo**

#### **Resumen**

La crisis económica de 2008 y las medidas de austeridad implementadas para afrontarla, provocaron una crisis social que tuvo un especial impacto en los países del sur de Europa llegando a alterar sus tradicionales equilibrios políticos.

Tomando los casos de España e Italia, y con base en la teoría neocorporativa, el trabajo desarrolla un estudio comparado sobre cómo abordan las legislaciones laborales de cada país el derecho a la huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo como elementos fundamentales que caracterizan los modelos de relaciones laborales, al objeto de comprobar si las diferencias existentes repercutieron en las distintas articulaciones de protesta social y las posteriores alteraciones de sus respectivos esquemas políticos.

El artículo aflora nexos causales entre el desarrollo de neocorporativismo y la aparición de narrativas de carácter populista en España y el anticorporativismo y la división de la izquierda política y el sindicalismo en Italia.

#### **Palabras clave**

Relaciones laborales, neocorporativismo, coyuntura crítica, populismo, institucionalismo histórico.

### **Models of industrial relations and political trajectories in Spain and Italy**

#### **A comparative study from a neo-corporatism perspective**

#### **Abstract**

The economic crisis of 2008 and the austerity measures implemented to tackle it provoked a social crisis that had a particular impact on the countries of southern Europe, upsetting their traditional political balances.

Taking the cases of Spain and Italy and based on neo-corporate theory, this paper develops a comparative study of how the labour laws of each country address the right to strike, collective bargaining and the minimum wage as fundamental elements that characterise the models of labour relations, in order to check whether the existing differences had an impact on the different articulations of social protest and the subsequent alterations of their respective political schemes.

This article explores causal links between the development of neo-corporatism and the emergence of populist narratives in Spain and anti-corporatism and the division of the political left and trade unionism in Italy.

#### **Key words**

Industrial relations, neo-corporatism, critical juncture, populism, historical institutionalism.

**Espainia eta Italiaren lan harreman eredu eta bilakaera politikoak**

## **Neokorporatibismoaren ikuspegitik eginiko azterketa konparatua**

2008ko krisi ekonomikoak eta horri aurre egiteko ezarritako austeritate-neurriek eragin berezia izan zuten Europako hegoaldeko herrialdeetan, eta haien ohiko oreka politikoak aldatu zituzten.

Espainia eta Italiako kasuak kontuan hartuta, eta teoria neokorporatiboan oinarrituta, herrialde bakoitzeko lan-leggediek grebarako eskubidea, negoziazio kolektiboa eta gutxieneko soldata lan-harremanen eredu funtsezko elementu gisa nola jorratzen dituzten aztertzen du lanak, dauden desberdintasunek protesta sozialeko artikulazioetan eta horien eskema politikoaren ondorengo aldaketetan eragina izan zuten egiaztatzeko.

Artikuluak lotura kausalak azaleratzen ditu neokorporatibismoaren garapenaren eta Espainian izaera populistako narratiben agerpenaren eta Italian ezker politikoaren eta sindikalismoaren banaketaren artean.

### **Hitz gakoak**

Lan harremanak, neokorporatibismoa, koiuntura kritikoa, populismoa, instituzionalismo historikoa

### **1. Introducción**

El nacimiento de las Relaciones Laborales como disciplina científica está ligado al proceso de industrialización y las consecuencias sociales derivadas del mismo. El reconocimiento legal de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, así como la creación de instituciones de mediación de los conflictos, constituyeron los cimientos para la formación y el desarrollo teórico de la especialidad (Meier, 2020).

A diferencia de los países anglosajones, en la Europa continental, las Relaciones Laborales como objeto de estudio se han fragmentado y han sido abordadas por disciplinas como la Economía, la Psicología Social, la Sociología, el Derecho o la Ciencia Política, por lo que los enfoques teóricos para estudiar la materia han sido diferentes (Muller-Jentsch, 2004).

Las transformaciones acaecidas a partir de la década de los 70 del siglo XX, ligadas al triunfo de la globalización neoliberal que incluyen al modo de producción postfordista, la desindustrialización o la financiarización de la economía, han erosionado las condiciones que permitieron florecer a las organizaciones del movimiento obrero (Roca Martínez, 2016), provocando el paulatino debilitamiento de los sindicatos y su capacidad de influencia. Esta pérdida de peso específico de las organizaciones del movimiento obrero ha provocado que los modelos de relaciones laborales hayan dejado de ser considerados elementos centrales en la literatura reciente que estudia la ciencia política comparada. Sin embargo, las dificultades y resistencias existentes a la hora de articular modelos de relaciones laborales supranacionales (González Bagega y Aranea, 2021) demuestran que las diferencias entre los distintos modelos de cada país siguen condicionando sus procesos políticos y las respuestas nacionales a problemáticas de carácter global. Desde esta perspectiva, el presente artículo toma los casos de Italia y España al objeto de desarrollar una investigación comparada, de forma alternativa al modo que lo hacen los estudios económicos de variedades del capitalismo (Hall y Soskice, 2001) o estudios más específicos y descriptivos sobre el sindicalismo (Moreno preciados, 2017; Vandaele, 2019), que ubican a los modelos sindicales de España e Italia

en el marco de los países mediterráneos, atribuyéndoles ciertas características comunes que impiden aflorar diferencias profundas que tienen que ver con la dinámica histórica del movimiento obrero y la evolución política de cada país.

El presente artículo toma el neocorporativismo como esquema político (Goldín, 2012) y elemento diferenciador para poder comparar los resultados de un desarrollo institucional distinto, entendiendo las instituciones en sentido amplio al del institucionalismo histórico, no solo como reglas formales sino como identidades, reglas informales y marcos interpretativos (Steinmo, 2013; Immergut, 1998). Estos marcos condicionan la naturaleza de los actores colectivos, sus modelos organizativos, sus identidades y la misma definición de sus preferencias y finalidades. Como señala el institucionalismo histórico, una vez generados en coyunturas críticas, estos marcos institucionales tienen una fuerte tendencia a perpetuarse, a veces por muy largos períodos de tiempo (Pierson, 2004).

Entendiendo que la crisis de la deuda de 2008 y la consiguiente “gran recesión”, por su profundidad, alcance, y consecuencias sociopolíticas, pueden considerarse una coyuntura crítica, la estructura institucional previa ha podido condicionar el desarrollo político posterior. Desde esta perspectiva se plantea la pregunta de investigación que el presente artículo pretende responder, ¿Influyen los modelos de relaciones laborales en las diferentes dinámicas políticas que se desarrollan en Italia y España tras la “gran recesión”?

El estudio se divide en cuatro apartados. El primero, de carácter teórico, revisa el concepto de *neocorporativismo* al objeto de aclarar el marco teórico bajo el que se desarrolla el trabajo. El segundo es una comparativa del derecho a la huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo interprofesional, como elementos fundamentales de las relaciones laborales de España e Italia, aflorando las diferencias existentes siempre bajo el prisma del *neocorporativismo*. El tercer apartado proyecta las diferencias detectadas sobre los procesos políticos desarrollados en los dos países tras la “gran recesión” en el periodo temporal 2014-2016. Por último, se muestran las conclusiones extraídas del estudio.

## **2. El neocorporativismo como esquema político diferencial de los regímenes democráticos de Italia y España**

Tras décadas de ser apartado por los politólogos por ser un esquema político relacionado con el fascismo, de la mano de autores como Schmitter (1974) o Lehmbruch (1979), el estudio del corporativismo se revitalizó mediante una reconceptualización que lo hace compatible con la democracia.

Esta nueva conceptualización del corporativismo hace una primera distinción entre el corporativismo autoritario, denominado “de Estado”, y el democrático, conocido como “societal” o Neocorporativismo. Ambas concepciones entienden al esquema corporativista como la fórmula para regular el conflicto de las clases sociales en la distribución del ingreso y en la estructura de las relaciones industriales y reconoce, por tanto, el protagonismo central de los sectores empresarios y asalariados organizados en esquemas de colaboración de “capital” y trabajo (Goldín, 2012). La diferencia radica en el rol del Estado en el esquema. A diferencia del corporativismo estatal, que se constituye en una instancia de intermediación de intereses que están subordinados al Estado, en el que la línea de demarcación entre lo privado y lo público se diluye, y que toma fundamento en una hipotética armonía de los diversos intereses que conviven en él, el neocorporativismo nace de una dinámica social que crea y preserva la autonomía de los

actores colectivos, pudiendo ser la relación entre ellos consensual pero también legítimamente conflictual (Marques-Pereira, 1999).

Las coyunturas críticas que han condicionado los actuales sistemas políticos que, a su vez, han moldeado las relaciones laborales como fórmulas de intermediación de intereses, son diferentes en Italia y España. Mientras que en el caso italiano fueron la caída del régimen fascista durante la II Guerra Mundial y la consiguiente proclamación de la República las que definieron el posterior proceso democrático del país, en España fue el proceso de “transición” a la democracia tras la muerte del dictador Franco el momento fundante del nuevo sistema.

En el contexto de la II Guerra Mundial, el 8 de septiembre de 1943 cae Mussolini como jefe de gobierno e Italia firma el armisticio con los aliados, produciéndose así un cambio de bando que pretendía acabar rápidamente con la guerra y comenzar la reconstrucción de un país devastado. Sin embargo, el régimen nazi alemán liberó al Duce y lo restituyó al frente de la parte del país que controlaban los propios alemanes, proclamándose la República social italiana, el 23 de septiembre de 1943.

Ante esta situación, las fuerzas políticas antifascistas conformaron el CLN (Comitato di Liberazione Nazionale), iniciándose así la *resistenza* italiana encabezada por los guerrilleros partisanos. Con la victoria antifascista y la caída definitiva de Mussolini, el 28 de abril de 1945 se abre la puerta al conflicto político en Italia, enfrentado el país, desde posiciones políticas diferentes, tres retos cruciales: decidir entre monarquía o república, redactar una nueva constitución y afrontar la reconstrucción económica (Mammarella, 2008).

Tras la victoria en el referéndum del 2 de junio de 1946, se proclama la República italiana, estableciéndose el régimen político bajo el cual habría de redactarse una constitución que articulara el marco jurídico que posibilitara la reconstrucción del país. Así pues, el 22 de diciembre de 1947 se aprobó la Constitución de la República italiana, caracterizada por dos elementos fundamentales, su inspiración antifascista y, por lo tanto, anticorporativa, y su vocación por el pleno empleo (Pala, 2016), pues, como proclama en su artículo primero, “Italia es una República democrática fundada en el trabajo” (Senato de la Repubblica, 2021).

El sistema de relaciones laborales construido en Italia a partir de la aprobación de la Constitución contiene ciertas peculiaridades que están directamente relacionadas con lo arriba señalado. El sistema está dotado de un gran voluntarismo que deja al margen la intervención legal. Cuestiones tan importantes como la representación de los trabajadores, las huelgas, la negociación colectiva o el salario mínimo no están reguladas por la ley, sino por acuerdo entre las partes (Leonardi, 2017). De esta forma, las relaciones laborales en Italia son entendidas prácticamente como relaciones privadas entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, dejando al Estado un papel residual con el objetivo de evitar cualquier semejanza con el sistema corporativo que prevaleció durante el fascismo.

En España, la muerte del dictador Francisco Franco en 1975, abrió un periodo denominado como la “transición” a la democracia, que consistió en la transferencia de legitimidad entre el régimen dictatorial y la monarquía parlamentaria mediante una serie de pactos (Cotarelo, 1994), existiendo un consenso entre los académicos en ubicar temporalmente este proceso entre la muerte del dictador (20 de noviembre de 1975) y la entrada en vigor de la Constitución española (29 de diciembre de 1978).

Durante el proceso, se sustanciaron diversos acuerdos entre el régimen saliente y las fuerzas democráticas, siendo algunos de ellos los llamados “Pactos de la Moncloa” firmados el 25 de octubre de 1977, los cuales pretendían dar una respuesta consensuada a la grave crisis económica que vivía el país y que pueden considerarse como los primeros pactos corporativistas de la era democrática (Oliet, 2000). Los pactos de la Moncloa recogieron aspectos relacionados con el campo político, el ámbito económico y el terreno social, y fueron firmados por representantes de todos los partidos mayoritarios del recién constituido parlamento, así como por los sindicatos y la patronal.

En línea con el espíritu de los pactos de la Moncloa, se aprobó la Constitución española el 29 de diciembre de 1978, en lo que vino a denominarse el “consenso constitucional”, esto es, la carta magna fue redactada y aprobada por consenso por la mayoría de las fuerzas sociales y políticas del país (Flores Juverias, 2002).

A la luz de esta esquemática definición sobre el neocorporativismo y revisión de las coyunturas críticas que están en la raíz de los actuales sistemas políticos italiano y español, se puede afirmar, aplicando el prisma neocorporativo, que el andamiaje institucional de la actual democracia española se construyó a lomos de un esquema neocorporativo, al tiempo que la República italiana lo hizo en contra del modelo corporativo. Esta divergencia ha producido diferencias notables en aspectos clave de los modelos de relaciones laborales español e italiano que a continuación paso a comparar.

### **3. El derecho a la huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo**

Las diferencias de articulación político-social entre España e Italia señaladas anteriormente tienen su reflejo en aspectos fundamentales de las relaciones laborales. Como señalan el derecho comparado más cercano y el derecho internacional, el derecho a la huelga y la negociación colectiva como partes sustanciales de las relaciones laborales son elementos que otorgan credibilidad a los sistemas democráticos (Vivero Serrano, 2002). El salario mínimo es un elemento más de las instituciones que inciden en la fijación de los salarios en una economía y, por lo tanto, está plenamente ligado al modelo de relaciones laborales y las políticas públicas en materia laboral (Banyuls et. al., 2011).

Por su relevancia a la hora de caracterizar los tipos de relaciones laborales, así como por su estrecha relación con la capacidad de intervención del poder político de un país, a efectos del presente trabajo, los tres elementos señalados son óptimos para desarrollar una comparación cualitativa evitando la comparación cuantitativa que con respecto a este estudio puede conducir a resultados engañosos.

#### **3.1. El derecho de huelga**

En España, al igual que en Italia, la fuente legal que da cobertura al ejercicio del derecho a la huelga es su respectiva Constitución. Así, tanto el artículo 28 de la Constitución española (BOE, 2021) como el artículo 40 de la carta magna italiana consagran el derecho a la huelga postergando su regulación a las leyes que se aprueben a tal efecto.

Es en la regulación del derecho a la huelga donde aparecen las diferencias derivadas de la distinta concepción del sistema político tratado en el apartado anterior. Mientras que en el caso italiano la única ley que regula el derecho de huelga se refiere a los servicios públicos esenciales (Ley 146, del 12 de junio de 1990), en España, el *Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, modificado el 25 de abril de 1981*

establece una reglamentación completa que regula quién, en qué ámbito y en qué condiciones tiene derecho a ejercerlo.

A efectos del presente trabajo es conveniente subrayar dos diferencias sustanciales que muestran cómo interfiere el Estado en España en este derecho de los trabajadores y trabajadoras, y se mantiene al margen en Italia.

#### **a) El preaviso**

En Italia, en virtud del único aspecto que reglamenta la ley en cuanto al derecho de huelga, únicamente aquellos sectores que proporcionan servicios esenciales tienen la obligación de preavisar el estallido de una huelga con 5 días de antelación, al objeto de organizar servicios mínimos. En el resto, por el contrario, el ejercicio de huelga es libre y solo existe un protocolo de autorregulación de los sindicatos cuyo cumplimiento es totalmente voluntario.

En el caso español, en contraste con el italiano, se establece una diferencia entre el ámbito privado y los servicios públicos. En el primer caso, es necesario avisar a la empresa por escrito y exponiendo los motivos de la huelga con 5 días de antelación, mientras que en los servicios públicos el preaviso ha de notificarse a la entidad que explota el servicio y a la autoridad laboral en un plazo de 10 días previos.

La diferencia entre Italia y España en cuanto al preaviso de huelga denota la voluntad de control e intervención por parte del estado en la conflictividad laboral española, al tiempo que en Italia la libertad en este aspecto es mucho mayor.

#### **b) Ilegalidad de la huelga**

La legislación italiana únicamente establece restricciones al ejercicio de huelga al personal militar y a los cuerpos policiales (a los que se lo niega directamente), así como a ciertos trabajadores y trabajadoras en circunstancias muy concretas (los marineros no pueden declararse en huelga mientras navegan, por ejemplo). Pero a nivel general no existe ninguna restricción.

En España es posible declarar una huelga como ilegal si concurren alguno de estos cuatro supuestos.

- a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de las personas trabajadoras afectadas.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo.
- d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

Por lo tanto, el Estado español se arroga la competencia de declarar si una huelga es legal o no, lo que denota que el poder establecido puede intervenir sobre este derecho en un conflicto siempre que el citado conflicto toque ciertos vectores que al Estado no le convengan modificar (Álvarez Solís, 2009). Esta legislación restrictiva respecto al derecho de huelga trae acarreado, además, un problema cuasi filosófico que se puede resumir en la siguiente pregunta ¿Se puede declarar ilegal no trabajar?

La validez o no del ejercicio del derecho de huelga y su control previo nos indican que en España el sistema autoriza la conflictividad en las relaciones laborales, pero el Estado es el garante de que dicha conflictividad transcurra por los cauces que establece el propio sistema. La legislación italiana, por su parte, concede al Estado la potestad solo de garantizar la continuidad de servicios básicos, dejándolo al margen de los contenidos o motivaciones del conflicto en desarrollo.

### **3.2. La negociación colectiva**

El de la negociación colectiva es probablemente uno de los aspectos más controvertidos en lo referente a la diferente legislación laboral de ambos países. En línea con lo expuesto hasta el momento, la legislación laboral española delimita muy claramente cuál es el procedimiento, las formas de representatividad y los límites del resultado de la negociación colectiva mediante el Estatuto de los Trabajadores (BOE, 2021) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (BOE, 2021). Italia, por el contrario, atendiendo al espíritu anticorporativo de la fundación de la República, entiende la negociación y los acuerdos entre trabajadores y empresarios como si fueran contratos entre entes privados. Esta perspectiva ha provocado numerosos problemas en cuanto a la representatividad y legitimidad de los actores sindicales y empresariales, así como al alcance de la aplicación de los convenios colectivos firmados (Castelli, 2015).

La legislación laboral española establece cómo se elige la representación en las empresas, qué porcentajes son necesarios para acceder a las mesas de negociación colectiva,<sup>66</sup> qué contenidos son trasladables a un convenio colectivo, qué vigencia puede alcanzar en caso de no renovarse o cuáles son los criterios para dejar de aplicar el convenio colectivo firmado<sup>67</sup>, entre otros muchos aspectos.

Este tipo de regulación facilita la claridad en la negociación de contenidos y en la definición del alcance de sus resultados; sin embargo, el marco de negociación está condicionado por la posible intervención del poder político, lo que resta autonomía y capacidad de acción al movimiento obrero. El ejemplo más evidente en este sentido es la reforma que introdujo el gobierno del presidente Mariano Rajoy (Partido Popular), vía decreto ley, en el año 2012.

*El Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, introdujo diversas modificaciones, entre las que destacó una de gran calado que afectó directamente a la capacidad negociadora de los sindicatos españoles, la derogación del concepto de ultraactividad, por la cual, cuando se excedía la vigencia de un convenio colectivo, sus contenidos seguían vigentes hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituyera. La reforma derogó esta aplicación automática del convenio, otorgando un año a partir del fin de la fecha de vigencia para acordar uno nuevo. En caso de no llegar a acuerdo transcurrido el año, los contenidos del convenio dejan de ser aplicables, pasando a aplicarse los mínimos que establece el Estatuto de los Trabajadores. El efecto directo de esta reforma desnivela claramente el equilibrio capital-trabajo en favor del capital, puesto que los sindicatos se ven abocados a negociar a la defensiva (para no perderlo todo), en lugar de poder desarrollar acción sindical con el fin de obtener mejoras para los trabajadores.

En Italia, los sindicatos pueden negociar libremente convenios colectivos a nivel provincial, regional o nacional, con la única obligación de registrar dichos convenios en

---

<sup>66</sup> Artículos 6 y 7 de la LOLS y el título II del ET

<sup>67</sup> Título III del ET

el Consejo Nacional Económico y Laboral (CNEL), en un plazo de 30 días desde su firma. La negociación colectiva italiana puede regular todos los contenidos de la relación entre los trabajadores y los empresarios, excepto aquellos que están regulados por la ley.

La representatividad de cara a la negociación de convenios ha sido un tema muy conflictivo en Italia. A consecuencia de la falta de legislación al respecto, las disputas entre las 3 grandes centrales sindicales (CGIL, CSIL y UIL) han ocasionado problemas en la aplicación de convenios colectivos firmados por sindicatos a los que se les cuestionaba su legitimidad por falta de apoyo de los trabajadores y trabajadoras. A fin de evitar estos problemas, entre los años 2011 y 2014 se firmaron una serie de acuerdos entre los sindicatos y la patronal Confindustria, al objeto de definir reglas específicas sobre quién tiene derecho a participar en negociaciones y cuándo un acuerdo puede ser considerado suficientemente representativo para ser vinculante para ambas partes (Leonardi,2017). Sin embargo, la defensa de la autonomía colectiva por parte de los sindicatos independientes y de gran parte del sindicato mayoritario de extracción comunista CGIL, así como de parte del sector empresarial ha complicado la aplicación de los acuerdos, el caso paradigmático de la FIAT (Malzani,2016) da buena muestra de la inseguridad jurídica en la que se sigue desarrollando la negociación colectiva en Italia.

La negociación colectiva, por tanto, vuelve a aflorar la diferencia estructural existente entre los dos países. La regulación por parte del Estado del procedimiento de negociación en España ordena y facilita la aplicación de los resultados de la misma, al tiempo que faculta a los responsables políticos a desnivelar la balanza negociadora en función de la coyuntura. La ausencia de intervención estatal en Italia garantiza la no injerencia política en la negociación colectiva; sin embargo, plantea dificultades en cuanto al reconocimiento de la legitimidad de las partes, así como a la aplicación de lo acordado.

### 3.3. El salario mínimo

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es una herramienta empleada por los distintos gobiernos para amortiguar los problemas asociados a la precariedad laboral. Se supone que el SMI garantiza que estos empleos sin cualificación estén dotados de un salario suficiente como para que las trabajadoras y trabajadores que los ocupan no caigan en situación de marginalidad evitando el círculo vicioso de baja cualificación - reducida motivación –pobreza - bajo salario (Cebrián et al., 2010).

En España, tradicionalmente el SMI se ha mantenido en cotas muy bajas. A pesar de padecer un problema de desempleo de carácter estructural, el empleo existente solía estar remunerado de forma suficiente como para evitar la problemática de la marginalidad laboral, impulsados los salarios en gran medida por la presencia del precepto *erga omnes*<sup>68</sup> en los convenios colectivos.

A partir de la crisis de 2008, sin embargo, la precariedad laboral aumentó de forma exponencial ahondando en las desigualdades existentes previamente y constituyendo un nuevo sujeto del mercado laboral, el trabajador precario (Lorente Campos, Guamán Hernández, 2018). Es a partir de esta nueva realidad que el debate sobre la conveniencia del aumento del SMI y su impacto sobre la creación de empleo toma fuerza en España, pasando a ser un elemento de confrontación política y convirtiéndose en una

---

<sup>68</sup> Precepto jurídico por el cual un convenio colectivo se aplica a todos los sujetos a los que abarca su ámbito, independientemente de pertenecer o no al sindicato o sindicatos firmantes.



reivindicación esencial del movimiento de protesta que será retomada por los sindicatos mayoritarios con posterioridad<sup>69</sup>.

Italia, por su parte, es uno de los escasos países donde el salario mínimo no existe. Es la negociación colectiva la que marca el suelo de los salarios en Italia. Como se ha señalado en el punto anterior, la negociación colectiva italiana puede regular todos los contenidos en la relación entre los trabajadores y empresarios a excepción de lo que estipule la ley. Asimismo, los acuerdos son de aplicación para sus firmantes; es decir, para los miembros de los sindicatos firmantes y las organizaciones empresariales que los firman. Así, en Italia existe un convenio colectivo para la mayoría de las categorías profesionales (95 % aprox.), lo cual no significa que el mismo porcentaje de trabajadores esté cubierto por un convenio colectivo, pues en Italia no existe el precepto *erga omnes*. Sin embargo, en base a lo dispuesto en la sección 36 de la Constitución italiana, en aras de fijar un salario justo los jueces han interpretado históricamente que el salario mínimo que se establece en cada uno de los convenios es el salario mínimo aplicable a los trabajadores de dicho sector, estén cubiertos por el convenio o no (Matteis et.al, 2021). Así, de facto, son los convenios colectivos los que marcan el salario mínimo italiano.

Esta diferencia en cuanto al salario mínimo entre España e Italia vuelve a dejar en evidencia la diferencia estructural que respecto a las relaciones laborales existe entre los dos países. A pesar de que fijar la cuantía del salario mínimo es potestad del gobierno de turno, fortaleciendo al esquema neocorporativo, en España el SMI es materia de negociación en el marco del diálogo social, lo que involucra a los sindicatos mayoritarios en ser partícipes de la toma de decisiones que en última instancia no están en su mano. A tal sentido, sin embargo, la participación sindical en esta materia cubre un flanco débil de los sindicatos que quedó en evidencia durante la gran recesión. La apuesta de los sindicatos mayoritarios españoles por el aumento del SMI en el marco del diálogo social, tiene que ver en parte con el reposicionamiento sindical ante los trabajadores precarios. Con la intención de mantener su carácter de sindicatos de clase, y ante la dificultad de organizar sindicalmente a este colectivo de trabajadores, UGT y CCOO se erigen en defensores de sus derechos en el marco del diálogo social.

La estrategia sindical española respecto al SMI esconde un peligro que la posición de la CGIL italiana ante el mismo asunto deja en evidencia. En un país, España, donde el trabajo precario ha aumentado exponencialmente, que la vía de solución al problema sea el aumento del SMI, que en último término es potestad del gobierno de turno, deja a los sindicatos sin el papel que deberían ejercer como organizaciones de clase, restándoles influencia sobre un colectivo cada vez más numeroso de trabajadores.

En Italia, los sindicatos mayoritarios y en especial la CGIL se ha mostrado radicalmente en contra del establecimiento de un salario mínimo, y han peleado por evitarlo ante los intentos de implantarlo que han protagonizado distintos gobiernos. Los motivos de las organizaciones sindicales para mantener esta postura son evidentes. Si el “salario mínimo” italiano de facto lo establecen los convenios colectivos, y los convenios colectivos los negocian los sindicatos, establecer un SMI italiano supondría restar poder e influencia a los sindicatos.

El derecho de huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo no son los únicos factores que determinan los modelos de relaciones laborales; sin embargo, de la

---

<sup>69</sup>A pesar de exceder los límites de estudio del presente artículo cabe mencionar que el aumento del SMI será uno de los elementos esenciales de política pública del gobierno de coalición conformado por el Partido Socialista y Unidas Podemos a partir de 2019.

comparativa planteada en este apartado sí cabe extraer una conclusión de carácter general: Fruto de los legados históricos generados a partir de una coyuntura crítica, el modelo de relaciones laborales vigente en España está mucho más cercano al neocorporativismo que en Italia, donde el respeto a la autonomía colectiva continua condicionando el modelo.

A partir de esta conclusión, en el siguiente apartado se avanzan algunas cuestiones en torno a cómo esta diferencia de concepción de las relaciones laborales ha condicionado la salida política de la gran recesión en los dos países.

#### **4. Consecuencias políticas de las diferencias entre modelos de relaciones laborales**

En 2008, el estallido de la burbuja inmobiliaria en Estados Unidos provocó una crisis financiera de carácter mundial que muy pronto llegaría a la llamada zona euro y haría tambalearse a gran parte de sus economías, generando el periodo conocido como la gran recesión. El impacto de la crisis fue especialmente duro en los países de sur de Europa donde afloraron las carencias del modelo de crecimiento caracterizado por una baja productividad y una insuficiente intensidad del uso del capital tecnológico y capital humano (Alonso y Furió, 2010).

Las políticas de austeridad dictadas desde la *troika*<sup>70</sup> como fórmula para hacer frente a los problemas provocados por la escasez de crédito fueron aplicadas al pie de la letra por los gobiernos sur-europeos, incluidos España e Italia, generando una crisis social que derivó en crisis política y que alteró el mapa político de los dos países.

La protesta social contra las políticas de austeridad tuvo características diferentes en ambos países. Mientras en España se produjo una movilización autónoma, caracterizada por nuevos actores colectivos con formas innovadoras de acción, en Italia la protesta la encabezaron los actores políticos establecidos, con especial protagonismo de los sindicatos (Andretta y Della Porta, 2015). Este hecho, lejos de ser casual, puede entenderse en parte por la diferencia en cuanto al modelo de relaciones laborales abordado en el presente artículo.

En España, la constante apuesta por la concertación social de los sindicatos, facilitada por el esquema neocorporativo dominante en el país, provocó que, fruto del aumento de la precariedad y la dualización del mercado laboral, una gran parte de la clase trabajadora dejara de tener a los sindicatos como referentes a la hora de vehiculizar su indignación. Así se explica que el movimiento de los indignados que protagonizó las protestas a partir del 15 de mayo de 2011 estuviera dotado de una narrativa de carácter populista jamás conocida en España (Autor, 2021).

En Italia, por el contrario, la ausencia de concertación social constante, fruto de la defensa de la autonomía organizativa, unida a la gran tasa de afiliación sindical<sup>71</sup> evitó que se produjera un fenómeno como el español y, a pesar de que también existieron movimientos de protesta alternativos, fueron los sindicatos los que llevaron el peso de la movilización, manteniéndola en los cauces tradicionales del discurso de las movilizaciones de izquierda.

La profundización de la crisis en España y el aumento de la indignación popular animó a un grupo de profesores de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Complutense

---

<sup>70</sup> Término utilizado para denominar a la entente formada por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Central Europeo y la Comisión Europea.

<sup>71</sup> La base de datos de Jelle Visser sitúa a Italia con un 34% de tasa de sindicalización frente al 28% de la media europea y el 15% de España.

de Madrid a crear un partido político sobre la base del discurso generado por el 15-M (Damiani, 2016). Podemos nació así en 2014, con un programa político cuyo objetivo era llevar a cabo un proceso constituyente que dejara atrás el régimen del 78, sistema merced al cual “la casta”, conformada por las élites políticas del bipartidismo y la oligarquía económica, había esquilmoado económicamente y negado los derechos sociales del “pueblo”. Podemos surgió, por lo tanto, con un discurso que desde el punto de vista de la teoría ideacional era claramente populista (Gómez Reino y Llamazares, 2018).

Los éxitos electorales de Podemos en los años 2014 y 2015, supusieron un terremoto político de primer orden que afectó de forma trascendental al sistema político español. Tras alcanzar Podemos el 20 % de voto en las elecciones generales de 2015, se confirmó que el sistema político bipartidista, en el que el PSOE como partido de centroizquierda socialdemócrata y el PP como partido de centroderecha liberal-conservador se habían repartido el poder desde el asentamiento del sistema democrático en el país, se había acabado. La irrupción del partido liderado por Pablo Iglesias también descolocó a los sindicatos mayoritarios de España, CCOO y UGT, que hasta ese momento habían ejercido en el marco del esquema neocorporativo el papel de contrapeso ante las medidas que los gobiernos tomaban en materia sociolaboral, siempre en el marco del diálogo social.

En Italia, la crisis del 2008 vino precedida del proceso de fundación del *Partito Democratico (PD)*, como nueva formación política que engloba a todo el centro-izquierda con el objetivo de superarlo y ampliar su base social. Heredero de *Democratici di sinistra (DS)*, que a su vez lo era del *Partito Democratico della Sinistra (PDS)*, partido que sustituyó al histórico *Partito Comunista di Italia (PCI)*, la nueva formación era el referente político natural del sindicato mayoritario de Italia, la CGIL.

A grandes rasgos, se puede argumentar que las relaciones entre el partido mayoritario de la izquierda italiana y la CGIL habían pasado por dos etapas. En tiempos del PCI, el sindicato cumplía la función de ejercer de correa de transmisión de los postulados del partido en el movimiento obrero desde una posición de subalternidad. Ya en los últimos años de vida del PCI, y sobre todo a partir de su desaparición y sustitución por el PDS, la CGIL adquirió una mayor autonomía pasando de ser una relación calificable como “matrimonio por amor” a un “matrimonio por interés” caracterizado por el pragmatismo (Mattina, 2010).

La fundación del PD abrió una nueva etapa en la relación. La necesidad de romper el cordón umbilical con la narrativa clásica del movimiento obrero a fin de regenerar la izquierda política y ensanchar su base social, generó un cada vez mayor distanciamiento que llegó a su culmen al ser nombrado su secretario general, Matteo Renzi, primer ministro de Italia en 2014.

Renzi, desde su acción de gobierno, apostó por la “desintermediación” para acabar con los llamados “cuerpos organismos intermedios”, en aras de una toma de decisiones más “inmediata”, ágil y eficaz (Carriere, 2019). De esta forma, tomó decisiones en solitario como el establecimiento de un pago de 80 euros mensuales para las rentas más bajas o la aprobación de una reforma laboral conocida como el *Jobs act*, que mediante medidas legislativas estaba destinada a flexibilizar el mercado laboral. El propio Renzi justificó y defendió este nuevo posicionamiento “asindical” en una carta enviada al diario La República (Renzi, 2014). La respuesta sindical al nuevo camino emprendido por el primer ministro y secretario general del PD no se hizo esperar. Tras una serie de multitudinarias movilizaciones, la CGIL, acompañada de la UIL, llamó a la huelga general para el 12 de diciembre de 2014 (apenas tres semanas después de la publicación de la carta de Renzi

en *La República*), explicitando que se trataba de una huelga contra el gobierno y las políticas de Renzi.

Por lo tanto, al tiempo que en España nacía Podemos como partido político que recogía las demandas de los indignados y promovía la fundación de un nuevo sujeto transformador desde posiciones populistas, en Italia se asistía a una "guerra" en el ámbito de la izquierda política. Aplicando las lentes neocorporativas, sin embargo, se puede apreciar un movimiento de mayor calado. El discurso contra la "casta" y el régimen del 78 con el que irrumpió Podemos en 2014, impugnaba el sistema político fundado en la transición que, como se ha mostrado aquí, estaba basado en el neocorporativismo; por lo cual, era el propio esquema neocorporativo lo que estaba impugnando Podemos.

En Italia, en cambio, las políticas estatales de "desintermediación" de Renzi se proponían desmovilizar a la clase trabajadora y reducir el poder de sus organizaciones en lo que, en términos de O'Donnell (1973), hiciera al sistema político italiano más excluyente, facilitando la posibilidad de aplicar políticas neoliberales. Sin embargo, el posible triunfo de la iniciativa de Renzi podría acarrear la paradoja de que disminuyendo el poder sindical se pudiera alcanzar un esquema más parecido al español, más neocorporativo.

La clave que explica esta paradoja es el papel del Estado en la intermediación, como señalan Pérez Yruela y Giner (1985). En el modelo neocorporativo, cada parte tiene poder suficiente para impedir que la otra pueda realizar sus intereses unilateralmente y cada una es bastante débil como para que, para hacer valer sus intereses, deba hacerlo indirectamente con la mediación del Estado. He aquí el núcleo de la problemática italiana, las organizaciones sindicales italianas asumen, merced a la legislación anticorporativa antes señalada, la responsabilidad de velar por algunas materias de carácter social sobre las que el gobierno, como representante político del Estado, no puede actuar (el salario mínimo, la negociación colectiva o el derecho a la huelga, por ejemplo). Por lo tanto, para modificar o incidir sobre estas materias, el gobierno ha de contar con el plácet de los sindicatos. Ésta es la intermediación con la que Renzi quería acabar tomando iniciativas que modificaban el *statu quo*.

La caída del gobierno Renzi vino propiciada por la derrota en el referéndum sobre la reforma constitucional, el 4 de diciembre de 2016. El proyecto de revisión pretendía reforzar el poder estatal ante la autonomía de las regiones ordinarias y reforzar la función y posición del gobierno en el Parlamento (Vespaziani, 2017). Esta reforma estaba en línea con las adoptadas anteriormente y, por consiguiente, cosechó el rechazo frontal de los sindicatos mayoritarios italianos que movilizaron a sus bases para derrotar a Renzi en el referéndum.

La coyuntura crítica provocada por la gran recesión, por lo tanto, introdujo dos grandes novedades de carácter político en Italia y España. En Italia, se produjo un intento de renovación del sistema que alteraba el papel tradicional de los interlocutores sociales, mientras que, en España, surgió un movimiento político que adquirió gran fuerza que directamente impugnaba el esquema neocorporativo imperante. Como se ha acreditado en el presente artículo, y respondiendo a la pregunta de investigación, efectivamente las alteraciones políticas descritas están directamente relacionadas con los modelos de relaciones laborales existentes en cada país.

## **5. Conclusiones**

La crisis de la deuda de 2008 y la subsiguiente gran recesión provocada por las políticas de austeridad impulsadas desde la *troika*, golpearon con dureza a las clases trabajadoras

de Italia y España, empobreciéndolas y cuestionando, por primera vez en décadas, la viabilidad de los estados de bienestar que las habían protegido. La similitud en cuanto al origen y evolución de la crisis, sin embargo, no estuvo en concordancia con la respuesta articulada en los dos países.

La protesta popular ante los recortes se mantuvo en los términos tradicionales de la movilización de izquierda en Italia, mientras que en España surgió un nuevo movimiento dotado de una narrativa de carácter populista. Esta diferencia condicionó la evolución política de cada país en el proceso de recuperación económica y reconstrucción del mapa político.

A partir de cuestionarse en torno a si los modelos de relaciones laborales tienen relación con la diferencia planteada, en el presente artículo se ha tomado la teoría del neocorporativismo como mejor alternativa para establecer una comparativa. Con base en la elección del derecho a la huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo como elementos sustanciales en las relaciones laborales, la comparativa ha aflorado diferencias de raíz que caracterizan a cada uno de los modelos, mostrándose cómo la legislación laboral española es producto y, a la vez, reproductora de un esquema político neocorporativo, al tiempo que la italiana continúa manteniendo rasgos de la perspectiva anticorporativa que la fundó.

Más allá de establecer una diferencia entre los modelos de relaciones laborales de los dos países, el artículo aflora nexos causales entre las diferencias de modelos y las alternativas políticas de salida a la crisis que se dieron en Italia y España, concluyendo que el modelo neocorporativo español provocó la emergencia de una alternativa populista que respondía a los reclamos de un sector de la sociedad que se había visto excluido del sistema, mientras que el anticorporativismo italiano situó la autonomía de los agentes sociales en el centro de la disputa política.

El artículo pretende, así, abrir una vía para futuras investigaciones que aborden al vacío existente en los estudios de política comparada en cuanto a los efectos políticos que generan los distintos modelos de relaciones laborales.

## Bibliografía

- Alonso, Matilde. y Furió, Elías (2010) “La economía española. Del crecimiento a la crisis pasando por la burbuja inmobiliaria”, *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine*, 14, Disponible en: <https://journals.openedition.org/ccec/3212>
- Andretta, Massimiliano y Della Porta, Donatella (2015) “Contentious precarious generation in anti-austerity movements in Spain and Italy”. *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 10 (1), 37-66.
- Álvarez Solís, A. [Brasileiruz] (2009). *El debate sobre la huelga general Antonio Álvarez Solís*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=IETILL9cTMQ>
- Banyuls, Josep, Cano, Ernest y Aguado, Empar (2011) “La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios”. *Cuadernos de relaciones laborales*, 29 (2), 363-389.
- Boletín Oficial del Estado (2021). *Constitución española*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Boletín Oficial del Estado (2021). *Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

- Boletín Oficial del Estado (2021). *Ley Orgánica de Libertad Sindical*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>
- Carriere, Mimmo (2019) *Un lungo addio? Partiti e sindacati*. Roma: Editoriale Ediesse.
- Castelli, Nunzia (2015) “El modelo sindical italiano de representación en el lugar de trabajo”, en RLT- Foro RLT 2017, disponible en: <http://www.relats.org/documentos/11.UE.ItaliaCastelli.pdf>
- Cebrián, Inmaculada, Pitarch, Joaquin, Rodríguez, Cesar y Luis Toharia (2010). “Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española”. *Revista de economía laboral*. 7, 1-37.
- Cotarelo, Ramón (1994) “visiones de la transición” *Revista del centro de Estudios constitucionales*. 18, 9-78.
- Damiani, Marco (2016) *La sinistra radicale in Europa*. Roma: Donzelli editore.
- De Matteis, Aldo, Accardo, Paola y Mammone, Giovanni (2021). *Perfil de Derecho Laboral Nacional* (En línea). [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_159153/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm). [Consulta 25 de noviembre de 2021].
- Flores Juverías, Carlos (2002) ” La constitución del consenso. Una visión valorativa, 25 años después”, *Cuadernos constitucionales de la cátedra Fadrique Furió*. Número 40.
- Goldín, Adrián (2012) “Corporativismo, neocorporativismo y libertad sindical” *Derecho laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*. 247 (55), 451-474.
- Gómez-Reino, Margarita. y Llamazares, Iván (2018) “Populism in Spain. The Role of Ideational Change in Podemos”, Hawkins, Kirk, Carlin, Ryan, Littvay, Levente and Rovira Kaltwasser Cristobal (eds.) *The Ideational Approach to Populism: Concept, Theory, and Method*, London: Routledge. 294-310.
- González Bagega, Sergio y Aranea, Mona (2021) “Integración europea y relaciones laborales. Enfoques teóricos, procesos políticos y resultados institucionales”. *Cuadernos de relaciones laborales*. 39 (1), 135-172.
- Hall, Peter y Soskice, David (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Inmergut, Ellen (1998) “The theoretical core of the new institutionalism”. *Politics & society*. 26 (1), 5-34.
- Lehbruch, Gerhard (1977) “Liberal Corporatism and Party Government”. *Comparative political studies*. 10 (1), 91-126.
- Leonardi, Salvo (2017) “Los sindicatos y la negociación colectiva en Italia durante la crisis” *Arxius*. 36-37, 161-180.
- Lorente Campos, Raúl y Guamán Hernández, Adoración (2018) “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36(1), 35-63.
- Malzani, Francesca (2016) “Crisis de la representatividad y negociación colectiva en Italia”. *Temas laborales*. 133, 51-68.
- Mammarella, Giuseppe (2012) *L'Italia contemporanea 1943-2011*. Bologna: Il Mulino.
- Marques-Pereira, Berengeere. (1999). “Corporativismo societal y corporativismo de Estado: Dos modos de intercambio político”, *Foro Internacional*. 39 (1), 93-155.

- Mattina, Liborio (2010) *I gruppi di interesse*. Bologna: Il Mulino.
- Meier, Pablo (2020) “Relaciones laborales como sistema autopoietico: aproximaciones al estudio de las relaciones laborales desde la teoría de sistemas sociales de Niklas Luhmann”, *Revista MAD*, 42, 56-72.  
DOI: 10.5354/0719-0527.2020.59351
- Moreno Preciados, Juan (2017) “Sobre el sindicalismo europeo”, en *La izquierda en Europa: situación y perspectivas*. Madrid: Fundación Domingo Malagón.
- Muller-Jentsch, Walther (2004) *Theoretical Approaches to Industrial Relations*. In Kaufman, Bruce (ed), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Ithaca, NY: Cornell University Press. 1-41.
- O’Donnell, Guillermo, (1973). *Modernization and Bureaucratic-Authoritarianism*. Berkeley: University of California.
- Oliet, Alberto (2000) “La concertación social en la transición: La génesis de un modelo de intercambio” *Espacio tiempo y forma*, 13: 441-480.
- Perez Yruela, Manuel y Giner, Salvador (1985) “Corporatismo; el estado de la cuestión”. *Revista española de Investigaciones sociológicas*, 31, 9-45.
- Pierson, Paul (2004) *Politics in time, History, Institutions, and social analysis*. Princeton: Princeton University Press.
- Renzi, Matteo (2003) *Ecco la mia sinistra: sta con i più deboli e non ha bisogno di esami del sangue* (en línea). [https://www.repubblica.it/politica/2014/11/22/news/la\\_mia\\_sinistra\\_non\\_ha\\_bisogno\\_di\\_esami\\_del\\_sangue-101139978/](https://www.repubblica.it/politica/2014/11/22/news/la_mia_sinistra_non_ha_bisogno_di_esami_del_sangue-101139978/) [consulta 15 de noviembre de 2021].
- Roca Martínez, Beltrán (2016) “Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria”, *Estudios de progreso*, 86, 1-49.
- Schmitter, Philippe (1974) “Still the century of corporatism?”, *The review of politics*. 36 (1), 85-131.
- Senato della Repubblica (2021). *La costituzione*. <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>.
- Steinmo, Sven (2013).” Institucionalismo histórico”. En Della Porta, Donatella y Keating, Michael (Eds.), *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales*. Madrid: AKAL.
- Vandaele, Kurt. (2019), “Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000”, *Fundación 1º de mayo, colección de informes*. 143, 1-59.
- Vespaziani, Alberto (2017) “El referéndum constitucional y la saga de las reformas institucionales en Italia: much ado about nothing”, *Revista de Derecho Constitucional Europe*, 27, 123-142.
- Vivero Serreno, Juan Bautista (2002), “La huelga como derecho fundamental”. *Anales de la facultad de Derecho*, 19, 263-285.