

SEGUNDA PARTE

REGULACIÓN DEL SALARIO, COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y TUTELA DE LOS TRABAJADORES

POLÍTICAS EUROPEAS PARA LA COMPETITIVIDAD, SALARIOS MÍNIMOS Y TUTELA DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS RETRIBUCIONES EN ITALIA TRAS EL ACUERDO DE NOVIEMBRE DE 2012

Lorenzo Zoppoli*

Università di Napoli Federico II

SUMARIO: I. LA DISCIPLINA DE LA RETRIBUCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO “PLURI-NIVEL”: ENTRE DATOS Y NORMAS, MÁS O MENOS TUTELAS PARA LOS TRABAJADORES? –II. UNA MENCIÓN A LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES. –III. UNIÓN EUROPEA Y REGULACIÓN DE LOS SALARIOS. –IV. LEY Y CONTRATACIÓN SOBRE LA RETRIBUCIÓN EN ITALIA DESDE LOS AÑOS '90 HASTA EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DEL 2009: LA SUPERACIÓN DEL SISTEMA DE INDEXACIÓN SALARIAL Y EL OBJETIVO DE TUTELA DEL PODER ADQUISITIVO. –V. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DEL NOVIEMBRE DE 2012: LOS VÍNCULOS QUE DERIVAN DEL ART. 36 DE LA CONSTITUCIÓN Y EL DESDOBLAMIENTO FUNCIONAL DE LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS DERIVADOS DEL CONVENIO NACIONAL DE CATEGORÍA (CCNL). –VI. LA NECESIDAD DE UNA NUEVA REGULACIÓN “MULTI-NIVEL” DE LOS SALARIOS.

RESUMEN

Con base en el Global Wage Report 2012/2013 de ILO, titulado Wages and equitable growth, se afirma que es necesario que las reglas sobre los salarios tengan en cuenta la competitividad, aunque sin comprimir la demanda global. Por consiguiente, se necesitan reglas internacionales y europeas que eviten la espiral hacia la moderación salarial, perjudicial para el desarrollo económico. Las reglas existentes a varios niveles no se consideran adecuadas; en particular se propone una interpretación de los arts. 153 y 155 TFUE más apta para sostener una regulación europea que promueva salarios mínimos más elevados, coherentes con un correcto encuadramiento jurídico del derecho a la retribución, que en parte ha llegado a ser un derecho social.

ABSTRACT

On the floor of the Global Wage Report 2012/2013 by ILO, entitled Wages and equitable growth, the A. thinks that the wage regulation has to take into account competitiveness without compressing global aggregate demand. Therefore, International and European rules are neces-

* Professore ordinario di Diritto del lavoro

sary to avoid the spiral towards the wages dampen, which is bad for the economic development. The rules in action at the different levels are inadequate. The A. proposes an interpretation of Article 153 and Article 155 TFEU that is more suitable for a European regulation promoting better minimum wages and more coherent with the current legal framework of the right to pay, which can be considered, even if partially, as a social right.

Palabras clave: Política social, recesión económica, salario, salario mínimo, negociación colectiva, solidaridad, derechos de los trabajadores

Key words: Social policy, economic recession, pay, minimum pay, collective bargaining, solidarity, rights of workers

I. LA DISCIPLINA DE LA RETRIBUCIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO “PLURI-NIVEL”: ENTRE DATOS Y NORMAS, MÁS O MENOS TUTELAS PARA LOS TRABAJADORES?

Hoy en día, las reglas para determinar la remuneración de los trabajadores son más importantes que nunca, aunque más que nunca tironeadas entre los polos antitéticos que dominan la materia (mano libre de las empresas versus contraste de las desigualdades crecientes y/o de una competitividad económica en perjuicio del interés general y de los ciudadanos/trabajadores más débiles). El último informe de la Organización Internacional del Trabajo –el “Global Wage Report 2012/2013” titulado *Wages and equitable growth*– tras registrar tendencias mundiales y convergentes dirigidas a la contención de los salarios y al aumento de las cuotas de renta producidas que van a incrementar las ganancias de capital, señala que la moderación salarial, especialmente si se presenta de forma generalizada, tiene efectos represivos en la demanda mundial, con riesgos de enroscamiento de las crisis económicas. De estas conclusiones se desprende con claridad que las reglas que facilitan los salarios bajos no resultan de utilidad general.

Sin embargo también es cierto que cada región del mundo tiene su lugar en producir riqueza y sobre todo en recibir los beneficios de la riqueza producida: y que, tanto en producir como en recibir, hacen falta técnicas de regulación de los salarios que tengan efectos positivos sobre el sistema económico, teniendo bajos los costos de producción y manteniendo a la vez alta la demanda de los consumidores.

A partir de las reglas de derecho internacional, se advierte en materia la exigencia de reglas universales aptas para contraponer las necesidades comunes a los ciudadanos y a las empresas globalizadas y para detener, aunque en los niveles mínimos, la difusión en los mercados mundiales de la ley del más fuerte; pero también de reglas capaces de enfrentarse a la gran diversidad de las situaciones de partida, que afecten a continentes, Estados, regiones, empresas o incluso personas particulares. En fin, hoy más que nunca el salario debe de estar en el centro de un derecho que no abandone su vocación universalista sino que sepa conjugarla con una técnica regulativa que sea sensible al equilibrio de tantos impulsos e intereses que vienen de una realidad muy articulada y no simplificable.

II. UNA MENCIÓN A LAS CONVENCIONES INTERNACIONALES.

Por otro lado, frente a esta exigencia en el derecho internacional convencional, general o particular, se encuentran reglas blandas y superadas. Reglas que como máximo han producido una difusión de los salarios mínimos fijados por ley, donde cada país fija el nivel que prefiere, incluso diferenciado por sectores y empresas (por ejemplo en Francia hay un salario mínimo nacional, pero en India existen 1200 variantes y en China el salario mínimo es diferenciado en 25 distritos). Además, cuando a nivel internacional maduró el débil marco regulativo antes recordado, este se acompañaba con una situación de sindicalización internacional en ascenso y con una difundida confianza en la acción colectiva, con un amplio reenvío, también en el sistema de las fuentes internacionales, a la contratación colectiva (v. art. 10 conv. OIT 117/62). Hoy,

como es conocido, el aire que sopla en el mundo es totalmente distinto y los sindicatos, por lo menos en las naciones de más antigua industrialización, pierden terreno, mientras que en los países de más recién e intenso desarrollo económico (el habitual Brics: Brasil, Rusia, India, China, Sudáfrica) la contratación colectiva raramente consigue regular las dinámicas salariales en formas y cantidades relevantes. Esta situación, en una economía siempre más globalizada, sin duda repercute en las políticas sociales de los Estados y de las agregaciones de Estados.

III. UNIÓN EUROPEA Y REGULACIÓN DE LOS SALARIOS

Analizando la situación de la Unión Europea, como es bien sabido, aquí carecen de reglas vinculantes, por la precisa opción – que remonta a la original “frigidéz social” de la CEE de 1957, reverdecida con las varias reformas de los tratados que han dado vida a la denominada Europa social, a partir del art. 2 del Acuerdo sobre políticas sociales anexo al protocolo de Maastricht de 1991 – de excluir las retribuciones de las técnicas normativas dirigidas a la armonización de los derechos nacionales (art. 136 n. 5 TCE ahora 153 TFUE). En el plano de las políticas y de las soft law, se registran además orientaciones contrastantes: por un lado, se expresa un apoyo a la introducción de un salario mínimo en los varios Estados con resoluciones del Parlamento europeo, que hasta identifican un nivel óptimo en torno al 60% del salario medio nacional¹, y declaraciones altisonantes² de las instituciones con responsabilidades también sociales; por otro lado, se indican requisitos de saneamiento por parte de las instituciones económicas³ que unen firmemente salarios y productividad, con fuerte acentuación sobre la flexibilidad salarial (por ejemplo, contrastando toda forma de indexación automática) y escasa atención a la problemática de la uniformización de los criterios de determinación de los salarios mínimos.

En tanto que, en enero de 2013, tenemos países con un salario mínimo legal de 0,92 euro/hora (Rumania) y países donde el mismo es de 10,83 euro/hora (Luxemburgo); países donde el salario mínimo vale aproximadamente el 35% del salario medio e países donde supera el 60% (República Checa v. Francia, por ejemplo: v. Schulten 2010⁴). Y además países sin salarios mínimos ex lege (Italia) en los que, sin embargo, se presume que la determinación judicial de las retribuciones garantice un mínimo deducible de los convenios colectivos igual al 60/70% de los salarios medios.

Francamente no parece que el TJUE haya realizado el máximo esfuerzo interpretativo para adecuar las competencias de los órganos comunitarios, por un lado, al modificado marco de las reglas contenidas en los tratados y, por el otro, a las diferentes condiciones de los mercados internos e internacionales. Además de cuanto se ha dicho anteriormente, también habría que tener en cuenta que una absoluta exclusión de la materia retributiva de las competencias de regulación europea tenía un significado distinto cuando la integración afectaba a unos pocos Estados con estándares socio-económicos siempre más cercanos. Hoy hablamos de 27 Estados con características socio-económicas diferentes, pero con posibilidad de deslocalizaciones productivas muy facilitadas por las reglas mercantiles, la innovación tecnológica y los sistemas de transporte. El riesgo de provocar desequilibrios en la circulación de capitales a daño de los países más desarrollados es fuerte, sin que ello se traduzca necesariamente en una mayor competitividad de la economía de la Unión (art. 151.2 del TFUE).

¹ V. las resoluciones de 15 de noviembre de 2007 n. 2007/2104 (INI) y de 9 de octubre de 2008 n. 2008/2034 (la segunda sobre la promoción de la inclusión social y la lucha a la pobreza, contiene, en el punto 15, una indicación precisa de por lo menos el 60% del término medio “pertinente”, es decir nacional, sectorial, etc.).

² V. el Presidente del eurogrupo Jean-Claude Juncker en la audición de 10 de enero de 2013 ante el Parlamento europeo.

³ V. la resolución del Consejo europeo de 24-25 marzo de 2011 sobre el Euro plus pact, la recomendación de julio 2011 del Consejo europeo sobre el programa de saneamiento italiano 2011-2014 y la carta de la BCE al Gobierno italiano de 5 de agosto de 2011.

⁴ En el mismo artículo se publica una tabla con los salarios mínimos horarios calculados a paridad de poder adquisitivo ponderado (purchasing power standard), pero expresados en dólares a enero de 2010: Holanda 9.92, Lux. 9.76, Francia 9.55, Bélgica 9.04, UK 8.70, Irlanda 8.10, Grecia 5.44, Eslovenia 5.01, España 4.81, Portugal 3.93, Peonia 3.75, Rep. Checa 3.16, Hungría 2.96, Eslovaquia 2.90, Estonia 2.64.

Es preciso, además, dar también importancia al hecho de que, a partir de la reforma de Ámsterdam (97-98), el sistema regulativo de los Tratados ha sido modificado, en el sentido de que en estos la política social tiene un peso mayor que en el pasado (y no solo gracias a la Carta de los derechos fundamentales, que ha llegado desde hace tan sólo unos pocos años) y que las mismas expresiones normativas pueden cambiar de significado debiendo ser interpretadas a la luz de la regulación global de una materia que puede tener nuevos reflejos sobre finalidades e institutos que afectan a las relaciones laborales. Precisamente, en mi opinión, la materia retributiva se resiente con estas innovaciones normativas, ya que la retribución, en el derecho europeo nacional y supranacional, está inseparablemente conexas a parámetros de determinación no puramente mercantiles que la hacen gravitar, por lo menos en parte, hacia la naturaleza jurídica de derecho social. Un punto preciso de emersión de esa naturaleza jurídica a nivel europeo es el art. 4 de la Carta social europea (1961/1996), de la que la UE y los Estados miembros tienen que tener en cuenta en la determinación de las políticas sociales comunes y nacionales (art. 151.1 TFUE), que caracteriza el derecho a una retribución equitativa como “el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida digno”. Y no por casualidad la dignidad viene también mencionada por el art. 31 de la Carta de los derechos fundamentales de la UE sobre el derecho a condiciones de trabajo justas y equitativas. Sin contar que si la retribución no permite una existencia digna, la misma Carta, en el art. 34.3, reconoce el derecho a una ayuda social y para la vivienda “a todos aquellos que no dispongan de recursos suficientes”: con una evidente conexión entre el nivel de vida permitido por un trabajo retribuido y los deberes de solidaridad colectiva que se extiende hasta la previsión de una renta mínima garantizada. Los vínculos entre regulación de los salarios y políticas sociales no podrían ser más evidentes, por lo menos en el plano normativo (con todo lo que consigue en términos de repartición de las cargas relativas).

Tal vez todo ello no es suficiente a coonestar una interpretación como para alterar las competencias establecidas en el art. 153 del TFUE, que aparece norma tramada para resistir también a una reconducción del derecho a la retribución a las políticas de seguridad y protección social de los trabajadores. Se podría pensar de utilizar los artt. 156 y/o 326 y siguientes del TFUE: pero se trataría de reglas de *soft law* o bien que tendrían un ámbito de aplicación limitado a los Estados que participan a la cooperación reforzada; por eso, en los dos casos las normas no tendrían la capacidad incisiva o la amplitud regulativa que son necesarias a la materia que se quiere regular. Sin embargo podría respaldar una interpretación del art. 155 TFUE según la cual si una intervención en materia retributiva está basada en un acuerdo entre las partes sociales, ésta podría ser recogida como una directiva vinculante. En efecto, se podría leer en el reenvío a los “sectores” del art. 155.2 una referencia a todas las materias del art. 153.1 sin incluir necesariamente los institutos específicos indicados en el mismo artículo 153.5. Esta lectura, desde luego, todavía deja un gran poder de veto a la parte empresarial o a los interlocutores sociales en general. Pero por lo menos permite individuar un camino regulativo para no dejar los salarios mínimos a la merced de los sólo caminos *soft regulation*.

La necesidad de embocar caminos más transparentes y claros a fin de regular la materia es patente incluso en los intentos más recientes de proporcionar vigor a la denominada Europa social. Si, por ejemplo, se va a leer la propuesta de nuevo Pacto social para Europa lanzada en marzo de 2013 por la CES, sobre el punto específico se lee: “la determinación de las retribuciones debe seguir siendo una cuestión nacional y debe abordarse según las prácticas y los sistemas de relaciones laborales nacionales. Las negociaciones entre los interlocutores sociales al nivel correspondiente son el mejor instrumento para garantizar buenas condiciones de trabajo y de salario. Los salarios mínimos legales, en aquellos países donde los sindicatos los consideren necesarios, deberían incrementarse de manera significativa. En cualquier caso, todos los mínimos salariales tendrán que respetar las normas del Consejo de Europa en tema de salarios dignos”. Evidente es la indicación de contenido (salarios más altos); pero muy tímida y contradictoria es la individuación de los instrumentos institucionales para alcanzarla, apretada entre el llamamiento a los estándares fijados de forma imperativa y un anclaje, de sabor corporativo, en el método de la negociación siempre y en cualquier caso. De todos modos, en el fondo, precisamente una interpretación del art. 155 TFUE como la que he propuesto arriba podría permitir de otorgar mayor significación a los estándares normativos sobre los salarios dignos sin renunciar a la negociación entre los interlocutores sociales.

IV. LEY Y CONTRATACIÓN SOBRE LA RETRIBUCIÓN EN ITALIA DESDE LOS AÑOS '90 HASTA EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DEL 2009: LA SUPERACIÓN DEL SISTEMA DE INDEXACIÓN SALARIAL Y EL OBJETIVO DE TUTELA DEL PODER ADQUISITIVO

Mirando a Italia, antes que nada cabe destacar que las recientes tendencias europeas a la regulación del salario parecen haber incidido sobre el derecho del trabajo nacional de forma totalmente unilateral: en el sentido de que mientras Italia (junto al paraíso escandinavo) queda uno de los pocos países de la Unión Europea sin salario mínimo legal, las técnicas contractuales de determinación de las retribuciones en los últimos años han sufrido modificaciones notables dirigidas a vincular remuneración y productividad. Tanto para empezar la “escala móvil” –un sistema de indexación salarial que tutelaba automáticamente el poder adquisitivo de los trabajadores– fue eliminada ya hace 20 años, con una profunda modificación también de la estructura de la contratación y la introducción de una compensación por “vacatio” contractual (debida cuando no hay continuidad en las renovaciones de los convenios colectivos). La contratación colectiva ha quedado la única fuente –también jurídicamente limitada en cuanto a eficacia subjetiva y objetiva⁵– habilitada a poner reglas salariales que logren un equilibrio adecuado entre tutelas de los trabajadores y competitividad de las empresas. Esta tarea ha sido desarrollada fundamentalmente a través de la contratación nacional de categoría (con casi 400 convenios diferentes en el sector privado y una decena en el sector público) que fija las tablas de retribuciones mínimas diferenciadas según el encuadramiento contractual del trabajador (tablas salariales tomadas como referencia también por la ley que determina la base para calcular las cotizaciones a la Seguridad Social). Este sistema, por más de 50 años, ha permitido a la jurisprudencia de desempeñar una importante función normativa reconociendo a los trabajadores que recurren judicialmente, basándose en lo que dispone el art. 36 de la Constitución⁶, una retribución cuantificada sobre la base de las tablas de salarios mínimos definidas por los distintos convenios colectivos. De esta manera se ha habido un equivalente funcional de un salario mínimo diferenciado por sectores productivos y encuadramiento profesional de los trabajadores. Sin embargo este sistema no está desprovisto de defectos. El primero es que, si se considera que cada convenio incorpora una escala de encuadramiento que se articula como mínimo en cinco niveles de encuadramiento (pero casi todos tienen siete y más niveles), se puede decir que Italia está peor que India, existiendo teóricamente por lo menos 2000 articulaciones del salario mínimo (que puede ir de lo casi 500 euros mensual hasta más de 2000 euros) debido en base a la interpretación judicial del art. 36. Sin considerar que en algún caso la jurisprudencia–excluida la existencia de un principio general de igualdad de trato a paridad de tareas– también ha consentido la articulación del salario mínimo según las dimensiones de la empresa o las condiciones socio-económicas. Por tanto las características estructurales del sistema italiano son tales como para mezclar hasta hacer irreconocibles las identidades y funciones jurídicas del derecho a la retribución mínima. De esta forma destiñe mucho la dimensión universal de la fijación de un salario mínimo a considerar como un derecho social de ciudadanía; y, por el contrario, el nivel del salario mínimo tiende a acercarse mucho a la retribución media de la categoría contractual. Pues tenemos salarios mínimos muy diferenciados y, aparentemente, altos; pero también retribuciones medias cada vez más bajas y no necesariamente protegidas contra la inflación.

Por otra parte, una vez asentada así la regulación contractual de los salarios, es difícil volver atrás. Se corre el riesgo –fijando un único salario mínimo generalizado– de penalizar esta o aquella categoría o –en ausencia de una ley que permita hacer obligatoria erga omnes la con-

⁵ En el sentido de que de iure se aplica únicamente a los afiliados a las organizaciones que suscriben los convenios y de facto, por supuesto, no cubre la vasta área del empleo sumergido, que llega a porcentajes medios de más del 15% de los trabajadores con topes que superan el 20% en el Sur.

⁶ “El trabajador tiene derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y calidad de su trabajo y suficiente, en cualquier caso, para asegurar a él y a su familia una existencia libre y digna”.

tratación nacional⁷— de determinar una huida de los convenios colectivos que hubieran previsto salarios más altos de los mínimos. Así que en Italia tampoco los sindicatos son favorables a una legislación sobre los salarios mínimos, a pesar de que la contratación tutela cada vez menos la cuota de renta destinada a los salarios.

Esto puede explicar porque en Italia parece haber arraigado la tendencia a flexibilizar el salario en función de la competitividad, remitiendo la regulación a los niveles de contratación descentralizada, impulsados con desgravaciones fiscales y de Seguridad Social.

Una tendencia en tal sentido está en curso desde el 1993, allí donde el acuerdo de julio de 1993 ya preveía de fomentar la contratación empresarial de los salarios de productividad. Sin embargo, no obstante los avances que se han registrado al respecto, incluso en el plano salarial sigue siendo central la contratación de categoría, con todos los límites estructurales y culturales que ésta en Italia lleva consigo. Por lo cual no extraña que en los últimos diez años el sistema de regulación general del salario haya acentuado sus defectos, que son esencialmente defectos que afectan al pleno desarrollo de los criterios equitativos, en el dúplice aspecto de garantías mínimas generalizadas y de justa diferenciación en relación al distinto valor añadido de las prestaciones efectuadas.

Por tanto desde el 2009 ha retomado gran espacio la tendencia a la descentralización de la contratación, también en materia salarial, con el empuje hacia un baricentro de tipo empresarial. Es lo que se lee en los acuerdos interconfederales de 2009 y de 2011, el segundo seguido por el ya citado art. 8 de la l. 148/11.

El último acto de esta tendencia es el acuerdo interconfederal sobre productividad firmado a final de 2012, un acuerdo relevante que sin embargo presenta una grave laguna: como aquel de 2009 no fue firmado por la Cgil, uno de los sindicatos más importantes.

V. EL ACUERDO INTERCONFEDERAL DEL NOVIEMBRE DE 2012: LOS VÍNCULOS QUE DERIVAN DEL ART. 36 DE LA CONSTITUCIÓN Y EL DESDOBLAMIENTO FUNCIONAL DE LOS INCREMENTOS RETRIBUTIVOS DERIVADOS DEL CONVENIO NACIONAL DE CATEGORÍA (CCNL)

El acuerdo interconfederal de 2012 constituye, en cualquier caso, la primera considerable modificación de las técnicas de tutela del salario real ya profundamente reformadas en el 2009 y sólo parcialmente implementadas por la contratación colectiva nacional intervenida entre el 2009 y el 2013. Por eso —si se consideran las atormentadas vicisitudes de las relaciones laborales italianas provocadas por la Fiat de Marchionne con reflejos profundos sobre los sujetos admitidos a negociar y la eficacia subjetiva de los convenios— el acuerdo de 2012 configura sólo un intento de reformar la función salarial del convenio nacional de categoría (CCNL) del cual al jurista le toca comprobar la viabilidad, como menos, bajo dos aspectos:

- a) la traducción en normas coherentes por parte de los varios CCNL;
- b) la conformidad de esta regulación contractual a los vínculos derivados del sistema jurídico global (precisamente del art. 36 Const.).

Respecto a las técnicas de tutela del salario real que emergen de los CCNL sucesivos al AI de 2009, éstas parecen, en efecto, aún en fase de ajuste: hasta que no es infrecuente tropezar

⁷ Paradójicamente desde hace casi un año existe una norma que permite otorgar eficacia erga omnes a la contratación empresarial o territorial (art. 8 l. 148/11). Excluida sin embargo, por la mayoría, la viabilidad de este segundo nivel, que sería el más idóneo al fin pretendido, sólo queda un camino —de dudosa constitucionalidad y viabilidad— que consentiría dotar de eficacia erga omnes a los convenios dirigidos a una fragmentación aún mayor del tratamiento salarial mínimo.

en textos que recogen las nuevas técnicas de tutela del salario, pero, después, reenvían a convenios sucesivos, no siempre efectivamente firmados, la tarea de definir las específicas cuestiones de detalle.

Para analizar el segundo aspecto antes de todo hay que aclarar cuáles son los límites, para la contratación colectiva, que se derivan del sistema jurídico global. Viene fundamentalmente en consideración el mencionado art. 36 de la Constitución, que, a partir de los años '80, ha sido objeto de numerables interpretaciones evolutivas. La principal es que "los mecanismos de indicación... ya no tienen relevancia alguna de rango constitucional" (Ricci 2012, p. 29). Sin embargo según una importante sentencia del Tribunal Constitucional (126/2000) "los instrumentos de adecuación equitativa (de la retribución) no tienen que garantizar un constante reajuste (puesto el necesario equilibrio en el marco de la política económica y de la disponibilidad financiera), sino ... asegurar que no se realice una macroscópica desviación que sería índice sintomático de violación del principio de suficiencia retributiva".

En consecuencia, los vínculos del sistema jurídico para la contratación consisten fundamentalmente en el respeto de la disposición del art. 36, donde se asegura al trabajador una retribución suficiente a garantizar una existencia libre y digna. La retribución suficiente viene identificada por la jurisprudencia constitucional como el núcleo duro de la retribución a garantizar al margen de las dinámicas empresariales o de mercado.

Sobre la base de esta jurisprudencia, pues, se puede afirmar que parece constitucionalmente legítima la superación tanto de la "escala móvil" como de la indemnización por falta de convenio. Mientras la regla, contenida en el AI 2009, conforme a la cual se tienen que recuperar en un período apropiado las desviaciones existentes entre la cobertura que el sistema sindical garantiza a los mínimos contractuales y la pérdida del poder adquisitivo imputable a la inflación real, se puede considerar una buena explicitación del núcleo preceptivo mínimo que se halla en el principio garantístico de la retribución suficiente establecido por el art. 36 Const.

Más complejo, en cambio, es valorar una innovación que se lee en el acuerdo de 2012, una suerte de "desdoblamiento funcional" de los incrementos retributivos derivados de los CCNL, que pueden ser distintos en una cuota fija y otra que hay que destinar "a la negociación de elementos retributivos que se conecten a incrementos de productividad y rentabilidad definidos por la contratación de segundo nivel". Si esta conexión si realiza, aquellos aumentos podrán gozar de desgravaciones fiscales y de Seguridad Social que específicas medidas gubernamentales establecen para las retribuciones de productividad. En el supuesto contrario, está prevista una cláusula de salvaguardia según la cual "tal cuota quedará parte integrante de los tratamientos económicos comunes para todos los trabajadores en el sector de aplicación de los convenios nacionales en caso de que no haya o haya faltado la contratación de II nivel".

Se trata de una disciplina ambigua, que confunde aún más las diferentes funciones de los salarios previstos por la contratación nacional. No obstante se puede proponer una interpretación sistemática, que salve su constitucionalidad. En efecto, el "desdoblamiento funcional" de los incrementos salariales acordados por el convenio nacional tienen que moverse dentro de los "principios" del AI del 2009, expresamente mencionados en el acuerdo de 2012. De estos principios forma parte (diría: necesariamente) la regla de la cobertura integral de los desajustes que se han producido entre la inflación prevista (calculada según el índice IPCA) y la inflación real. Por consiguiente la cuota de salario que el CCNL puede desviar hacia el salario empresarial de productividad/rentabilidad es sólo aquella que queda cuando tal cobertura ya ha sido garantizada.

La interpretación propuesta resulta en sintonía con las primeras renovaciones de los convenios colectivos sucesivas al acuerdo de noviembre de 2012, que han emprendido una vía muy prudente. En particular, el CCNL de los metalmeccánicos de 5.12.2012 incrementa los salarios mínimos teniendo en cuenta el IPCA y a la vez la necesidad de compensar la desviación entre inflación estimada y efectiva por el período 2010-2012. Luego añade que, con específicos acuer-

dos de empresa, los efectos de los incrementos fijados al 1.1.2014 y 1.1.2015 se pueden aplazar hasta 12 meses, respecto a los plazos indicados en el mismo CCNL, para acoger las exigencias de los específicos contextos productivos, hacer frente a situaciones de crisis y facilitar el *start-up*, fomentar los acuerdos dirigidos a incrementar la productividad y eventualmente gozar de los beneficios fiscales y de Seguridad Social que serán definidos por el Gobierno en relación al AI del 2012. Y esto, con la previsión de una cláusula de salvaguardia según la cual al término del período previsto las remuneraciones mínimas serán las fijadas por el CCNL. Con estas formulaciones, es difícil que pueda verificarse una violación del art. 36 Const.

Se puede decir entonces que, aunque con dificultad, la regulación contractual de los salarios en Italia se ha ido adecuando a las exigencias impuestas por la competitividad quedando en el álveo de la legalidad constitucional, pero perpetuando todos los defectos de un sistema que no ofrece suficientes garantías de equidad y seguridad.

VI. LA NECESIDAD DE UNA NUEVA REGULACIÓN “MULTI-NIVEL” DE LOS SALARIOS.

En definitiva me parece bastante claro que, a todos los niveles, emerge la necesidad de nuevas reglas sobre los salarios que, aunque teniendo en cuenta la exigencia de asegurar la competitividad global y específica de los sistemas económicos, no sólo ofrezcan tutelas contra el dumping social y el exceso de desigualdades, sino que eviten una reducción generalizada del poder adquisitivo de los trabajadores que conlleva efectos perniciosos sobre la demanda global.

A tal fin, manteniéndose rigurosamente en el plano de la regulación salarial:

- a) se precisa de reglas más rigurosas en el plano internacional que induzcan a los Estados y sus Uniones a fijar un dique mínimo a la competencia global basada en los salarios bajos (no obstante cabe señalar que el citado Wages Global Report subraya que estas medidas son pocos eficaces en las economías en las que la tasa de actividad retribuida se para al 50%);
- b) se precisa de una mayor obligatoriedad de las políticas europeas dirigidas a respaldar un salario mínimo legal con rasgos de universalidad (número máximo de diferenciaciones en el territorio nacional) y homogeneidad (relación salarios mínimos/salarios medios) entre los Estados miembros de la UE;
- c) se precisa, en el plano del derecho del trabajo italiano, de una más exacta repartición de tareas entre una legislación de salarios mínimos, a la que otorgar la tarea de cuantificar el derecho social constitucional a la retribución suficiente, y una contratación colectiva que, en los diversos niveles y en plena autonomía de las partes sociales, defina obligatoriamente el equilibrio correspondiente entre cantidad y calidad del trabajo efectuado y remuneración que recompense la contribución a la mayor competitividad de categoría, de sector, territorial o de empresa que sea.

BIBLIOGRAFIA

- AA.VV., «Il sindacato. C'è ancora?», número monográfico di *Alternative per il socialismo*, 2013, n. 25
- BORDOGNA, L. (2012), *Ecco perché occorre monitorare l'applicazione dell'accordo*, in *Arel*, n. 6, p. 23 ss.
- CARRIERI, M. (2012), *Come ridisegnare la produttività*, in *Arel*, n. 6, p. 28 ss.
- FADDA, S. (2012), *Il work in progress dell'accordo sulla produttività*, in *Arel*, n. 6, p. 32 ss.
- FERRANTE, V. (2012), «La retribuzione nella contrattazione collettiva interconfederale», in Gragnoli, Palladini (a cura di), p. 114 ss.
- GALIZIA, C. (2009), «La giusta retribuzione tra punti fermi e questioni aperte», in *Diritti lavori mercati*, p. 597 ss.
- GARCÍA QUIÑONES, J.C. (2013), «El régimen jurídico de la retribución en el ordenamiento español: herencias y tendencias», *Relaciones laborales*, p. 33 ss.
- GIUBBONI, S. (2012), *Diritti e solidarietà in Europa*, il Mulino
- ICHINO, P. (2010), «La nozione di giusta retribuzione nell'articolo 36 della Costituzione», *RIDL*, I, p. 719 ss.
- LASSANDARI, A. (2012), «La retribuzione ed i contratti collettivi aziendali», in Gragnoli-Palladini (a cura di), p. 194 ss.
- LEONI, R. (2012), «Accordo sulla produttività: un esercizio gattopardesco per una manciata di euro», in *Arel*, n. 6, p. 36 ss.
- LESCHKE, J., Watt A., Finn M. (2012), *Job Quality in the crisis –an update of the Job Quality Index (JQI)*, ETUI , Brussels
- LOI, P. (2012), «La retribuzione: competenza esclusiva degli Stati membri?», in Loy G. (a cura di), *Lavoro, Europa, Diritti. In ricordo di Massimo Roccella*, Ediesse, p. 213 ss.
- MAGNANI, M. (2010), «Il salario minimo legale», *RIDL*, I, p. 769 ss.
- MENEGATTI, E. (2012), «La retribuzione, i contratti collettivi di categoria e la loro interpretazione», in Gragnoli, Palladini (a cura di), p. 149 ss.
- NOVELLA, M. (2012), «La parità di trattamento a fini retributivi», in Gragnoli E., Paladini S. (a cura di), *La retribuzione*, Utet, p. 280 ss.
- OCCHINO, A. (2001), «Minimi salariali e comunità europea», *DL*, I, p. 149 ss.
- RICCI, G. (2012), *Il diritto alla retribuzione adeguata. Tutele costituzionali e crisi economica*, Giappichelli
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (2012), «Politica salariale e contrattazione collettiva», in Loy, cit., p. 253 ss.
- SANTUCCI, R. (1997), *Parità di trattamento, contratto di lavoro e razionalità organizzative*, Giappichelli

SCHULTEN, T. (2010), «Minimum wages under the conditions of the global economic crisis», in Heyes, Rychly (a cura di), *Labour Administration and the Economic crisis*, OIL, Genere

VITALETTI, M. (2012), «Retribuzioni: cosa cambia con l'accordo?», www.nelmerito.com del 6 dicembre

TREU, T. (1979), sub art. 36 in Commentario Cost. Branca, Zanchelli-II Foro italiano

TREU, T. (2010), «Le forme retributive incentivanti», RIDL, I, p. 637 ss.

ZILIO GRANDI, G. (2013), «La retribuzione collegata alla produttività aziendale: quadro di riferimento e impatto dell'accordo sui livelli retributivi», in *Diritti lavori mercati* (in corso di pubblicazione)

ZOPPOLI, L. (1991), *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli, Esi.