

# LOS TRABAJADORES EUROPEOS EN LA NUEVA FASE DE LA REESTRUCTURACION CAPITALISTA POSTFORDISTA Y EL NUEVO CONFLICTO SOCIAL

por  
**RITA MARTUFI<sup>1</sup>**

## **Introducción**

¿Es posible solucionar el problema del desempleo a través de la introducción de nuevas formas de trabajo llamado atípico, es decir flexible o precario?. ¿Es posible solucionar los problemas de subsistencia y de calidad de vida de todos aquellos que viven en pobreza por falta de salario a través de trabajos temporales, precarios, atípicos en general o con muy pocas o casi inexistentes garantías salariales o reglamentarias?

El concepto de flexibilidad del trabajo, la idea de la necesidad de dejar el modelo del “trabajo con contrato a tiempo indeterminado”, son elementos que pertenecen ya a nuestra actual forma de pensar y muchos economistas y estudiosos tratan de declarar que sólo a través de un rápido intercambio de plazas y puestos de trabajo será posible adaptarse a las nuevas reglas impuestas por la globalización y por el nuevo paradigma socio económico productivo.

¿Pero será verdaderamente así?

También los resultados del referéndum del 15 y 16 de junio de 2003 sobre el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, aunque si fueron negativos, han demostrado a más de diez millones de italianos (no son pocos) que, frente a la agresión permanente de los derechos, es mejor relanzar un periodo de conquistas sociales para una mayor defensa de los derechos de todos.

Solucionar entonces un problema social tan grande implica dificultades complejas por las cuales no es suficiente la sola dimensión social.

Se trata también de entender y analizar profundamente las características del trabajo precario en nuestro país, las tendencias que en el mismo actúan y que determinan sus perspectivas; se pone el problema de cómo enfrentar concretamente esta nueva condición de trabajo; es decir, hay que entender como organizar el trabajo precario, también en sus formas falsamente independientes, para contrastar una sociedad que destruye cada derecho a empezar de aquellos de los trabajadores.

La comunicación, el lenguaje son parte ya de la esfera de producción. El ingreso de la comunicación en los procesos de producción es debido al hecho de que la empresa tiene que aumentar el provecho sin aumentar la cantidad. Las ganancias de productividad no se realizan más a través de las economías de escala, sino a través de la producción de pequeñas cantidades de muchos modelos de producto con la posibilidad de alcanzar una respuesta rápida a las continuas variaciones del mercado. La dirección de los procesos de globalización de las redes informáticas – comunicativas decidirá la nueva división internacional del poder y de la riqueza. La información permite asegurar una mejor y tempestiva transmisión de señales: es el fundamento de las nuevas tecnologías productivas. La economía postfordista tiene como fundamentos de la producción la conexión, la integración y la simultaneidad, contra la separación, la segmentación y las fases secuenciales. En esta forma, en el modelo postfordista la producción no empieza ni termina en la empresa, sino empieza y termina afuera de la misma.

## **1. Flexibilidad y malestar del trabajo.**

La nueva organización capitalista del trabajo se caracteriza siempre más por la precariedad, la flexibilidad, la desreglamentación, bajo formas sin precedentes para los salarizados en actividad. Es el malestar del trabajo, el miedo de perder el propio puesto de trabajo, de no volver más a una vida social y de empeñar la misma solamente en el trabajo y para el trabajo, con la angustia vinculada a

---

<sup>1</sup> Investigadora y miembro de el Comité Científico Centro Studi Trasformazioni Economico Sociali (CESTES) e de la revista PROTEO.

la conciencia de una evolución tecnológica que no resuelve las necesidades sociales. Es el proceso que vuelve precario todo el vivir social. La flexibilidad es considerada como una de las alternativas para combatir el desempleo. ¿Qué se entiende para flexibilidad? Las definiciones son muchas. Hay que distinguir entre flexibilidad salarial, flexibilidad de horario y flexibilidad numérica (o exterior); existe también la flexibilidad funcional (o organizativa).

Flexibilidad es por ejemplo:

- Libertad para la empresa de despedir una parte de los dependientes, sin penalidades, cuando la producción y las ventas disminuyan.
- Libertad para la empresa, cuando la producción lo necesite, de reducir el horario de trabajo o de recurrir a más horas de trabajo, repetidamente y con poco tiempo de preaviso.
- Facultad de la empresa de pagar salarios reales más bajos a paridad de trabajo, sea para solucionar caídas temporales de los negocios que para participar a la competición internacional.
- Oportunidad para la empresa de subdividir el trabajo en el día y en la semana a su conveniencia, cambiando los horarios y las características (trabajos a turno, a escalones, a tiempo parcial, horario flexible, etc.).
- Libertad para una empresa de encargar parte de su actividad a empresas externas.
- Posibilidad para una empresa de utilizar trabajadores “para alquilar” (trabajo alquilado), trabajadores con contrato a tiempo parcial, técnicos con contratos de trabajo a tiempo determinado, tirocinantes, practicantes, subordinados y otras figuras emergentes del trabajo “atípico”, disminuyendo el personal asumido con contrato a horario completo y a tiempo indeterminado, llegando hasta bajo el 20 %. La flexibilización no es una solución para aumentar la ocupación, sino es una imposición a la fuerza-trabajo para que acepte salarios reales más bajos y peores condiciones de trabajo. Es en este contexto que se ha ido reforzando un nuevo segmento de oferta de trabajo a través del llamado mercado ilegal en el cual se difunde el trabajo irregular, precario y sin garantías. Con el postfordismo y la mundialización económico-productiva, el trabajo ilegal ha asumido dimensiones mucho más grandes, también porque los países industrializados han movido sus producciones más allá de los confines nacionales y sobre todo han invertido en países donde las garantías son mínimas y es más alta la especialización del trabajo, produciendo así costos fundamentalmente menos elevados y aumentando la competitividad.

### *La actual legislación en Italia*

En este contexto es necesario analizar las recientes leyes en Italia en materia de trabajo. Por lo que se refiere al llamado “*Paquete Treu*” (Ley 24 de junio de 1997, n. 196 – “Normas en materia de promoción de la ocupación”), se recuerda que con esta ley se introducen nuevos institutos como el contrato de trabajo temporáneo, llamado alquilado, las becas de trabajo, los tirocinios en empresas y han cambiado aquellos ya existentes; el trabajo part-time, el contrato de formación trabajo, el contrato de aprendizaje, los Trabajos Socialmente Útiles, la formación profesional.

*De hecho: “el Paquete Treu ha desarrollado medidas a favor de la ocupación sobre la base de una flexibilidad mayor. La ley del 18 de junio de 1997, introduce algunos institutos nuevos; el contrato de trabajo temporáneo, llamado alquilado, las becas de trabajo, los tirocinios en empresa. Modifica algunos de ellos ya existentes: el part-time, el contrato de formación de trabajo, el contrato de aprendizaje, los trabajos socialmente útiles, la formación profesional.*

### **EL TRABAJO ALQUILADO**

*Se trata de una forma de trabajo temporáneo organizado por empresas autorizadas. El caso más clásico en el cual la empresa puede tener la necesidad de personal temporáneo es para la*

*sustitución de trabajadores enfermos, o de toda forma ausentes. Una industria puede tener la necesidad de personal también para enfrentar momentos de aumento de productividad.*

*Las agencias*

*Las agencias de trabajo alquilado tienen la función de buscar, seleccionar, formar y asumir personal para las empresas – clientes.*

### **EL CONTRATO DE FORMACIÓN TRABAJO**

*El contrato de formación trabajo es introducido por la ley n.863/84 y sucesivamente modificado por la ley n. 451/1994.*

*El objetivo es lo de agilizar el ingreso de jóvenes en el mercado del trabajo a través la concesión de particulares beneficios a las empresas que asumen.*

*La ley 451 ha introducido diversos tipos de contrato:*

- *contratos de formación dirigidos a la adquisición de profesionalidades intermedias y superiores.*
- *Contratos de formación de trabajo que agilicen la colocación profesional a través de una experiencia de trabajo que permita adecuar las capacidades profesionales al contexto productivo.*

### **REDUCCIÓN DE LOS HORARIOS DE TRABAJO Y TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

*Incentivar la reducción de los horarios de trabajo es uno de los objetivos del “Paquete Treu”, para permitir una ampliación de la ocupación y brindar mayor flexibilidad al mercado.*

### **LOS TRABAJOS SOCIALMENTE UTILES**

*Los trabajos socialmente útiles (LSU), activados por el legislador como formula de empleo para los trabajadores “en subsidio de paro” extraordinario y en movilidad, han encontrado un grande éxito como instrumento de reingreso en el mercado del trabajo.*

*El objetivo:*

- *brindar un apoyo, aunque si parcial, para el rédito de algunas fajas de desempleados;*
- *contribuir a la creación de nueva ocupación dirigida a quién ha salido del mundo del trabajo, a través de la realización de proyectos validos;*
- *brindar una contribución para el mejoramiento o la creación de servicios para la comunidad.*

### **LAS BECAS DE TRABAJO**

*Un instrumento a favor de los jóvenes desempleados del Sur de Italia, garantizado por un plan extraordinario de inversión dirigido en particular a las pequeñas y medianas empresas. El plan financia dos instrumentos: además de las becas de trabajo, también los trabajos de pública utilidad que tienen como objetivo la creación de sociedades mixtas a mayoría privada a partir de las públicas administraciones.*

*Áreas de intervención:*

*Territorios de las regiones Sardegna, Sicilia, Calabria, Campania, Basilicata, Puglia, Abruzzo y Molise.*

### **EL APRENDIZAJE**

*El contrato de aprendizaje es una de las más antiguas formulas para empezar a trabajar. Su objetivo es ayudar a los jóvenes a aprender un trabajo a través la practica.<sup>2</sup>*

### **LOS CONTRATOS A TIEMPO DETERMINADO**

*En pasado, en el caso en que la relación de trabajo vinculada a un contrato de tiempo determinado hubiese continuado más allá del limite establecido, el mismo contrato se hubiera transformado automáticamente en contrato a tiempo indeterminado.*

*La nueva disciplina es más flexible, pero las sanciones económicas son más fuertes. No existe más la transformación automática en contrato a tiempo indeterminado, pero es previsto un periodo de tolerancia, durante el cual se aplican sanciones retributivas a cargo del empleador.*

*Existe además la Ley 848, aprobada definitivamente en febrero del 2003, cuyos contenidos principales se pueden así resumir:*

#### *Colocación*

*El diseño de ley 848 sobre el mercado, delega el Gobierno a reorganizar la colocación en el trabajo es previsto en particular que los sujetos privados, incluidas las agencias del trabajo alquilado, puedan hacerse cargo de los servicios de colocación y orientación al mercado del trabajo.*

#### *Outsourcing*

*La disciplina sobre la transferencia del sector de empresa ha sido modificada. Se elimina el requisito de la autonomía funcional para autorizar el outsourcing. Cuando la norma será ejecutiva, cada oficina o reparto, hasta cada equipo, desde luego con trabajadores anexos, podrán ser exteriorizados. Podrán crearse, dentro del mismo perímetro empresarial, muchas empresas con menos de 15 empleados, cuyos trabajadores non serán protegidos por el Estatuto y, en general, tendrán menos tutelas.*

#### *Staff leasing*

*La ley 1369/60, que denegaba la suministración de mano de obra, ha sido abolida y se introduce el llamado “staffleasing”. Un instituto que prevé que las agencias especializadas puedan ofrecer mano de obra a carácter continuativo y a tiempo indeterminado, y entonces no sólo con contrato a tiempo determinado como en el caso del trabajo en “alquiler”. En el futuro todos los trabajadores de una empresa podrían ser empleados por una agencia de trabajo alquilado.*

#### *Tipos de trabajo*

- a) El trabajo por llamada. El trabajador, en cambio de una indemnidad de disponibilidad, tiene que declararse listo a efectuar una prestación de trabajo en cualquier momento la empresa lo llame.*
- b) El trabajo accesorio. El trabajador ejecuta prestaciones sobre todo asistenciales a favor de familias o entes sin fines lucrativos.*
- c) El trabajo a prestaciones repartidas o job- sharing. Una prestación de trabajo puede ser realizada por dos trabajadores.*

---

<sup>2</sup> <http://www.mylife.it/cgilkr/testi/pacchettotreu.htm>

### *Part- Time*

*Las modificaciones introducidas en la delega facilitan el recurso al trabajo suplementar (extraordinario) y mueven el equilibrio a favor del empleador.*

### *Contratos de formación*

*Es previsto el mantenimiento de dos contratos, aprendizaje y contrato de formación de trabajo, aunque si ha sido rechazado de este último por la Unión Europea.*

### *Certificación de las relaciones de trabajo*

*La certificación de las relaciones de trabajo es a cargo de los entes bilaterales.*

*Más en general, el gobierno declara explícitamente de querer encargar a los entes bilaterales una serie de competencias en materia de colocación, de amortizaciones sociales, de formación, a través también formas de incentivos económicos.<sup>3</sup>*

Existe la **“Ley de delega sobre el mercado del trabajo (n.30/2003)”**.

Hay que subrayar que, en conexión con el “Pacto para Italia” firmado en julio del 2002, el proyecto de ley inicialmente presentado por el Gobierno, ha sido desdoblado con la supresión de los artículos relativos a la reforma de los incentivos a la ocupación, aquella de los amortiguadores sociales, la experimentación del artículo 18 del Estatuto de los trabajadores, que se han convertidos parte de un nuevo proyecto de ley delega (AS 848 bis).

“La ley definitivamente aprobada contiene en el artículo 1 una delega para una nueva disciplina de servicios públicos y privados para el empleo, y también en materia de intermediación e interposición privada en la suministración del trabajo (...). Se crea, en primer lugar, una convergencia entre los mercados (hasta ahora separados) del trabajo temporáneo y de la intermediación privada y un acuerdo de esta última con aquella pública (que a su vez puede ser ejercitada por operadores públicos o, en convención, por operadores privados). El artículo 2 contiene una delega para la reorganización de los contratos a contenido formativo y de tirocinio, que por un lado nace por la incompleta transición del contrato de aprendizaje hacia modelos mitteleuropeos de integración con el sistema de educación y formación, y por otro lado, por las dificultades provocadas tras la declaración de rechazo de gran parte de las facilidades fiscales vinculadas a los contratos de formación y trabajo en relación a las normas comunitarias sobre las ayudas del Estado. El camino trazado por el legislador prevé entonces la necesidad de declinar diversamente los dos instrumentos, con el aprendizaje vinculado al sistema de educación/formación y dirigido a los más jóvenes, y el contrato de formación y trabajo dirigido a volverse un contrato de inserción y reinserción del trabajador en la empresa, respetando las formativas comunitarias. Es prevista una ulterior delega, con el artículo 3, en relación al trabajo a tiempo parcial, cuya difusión en nuestro País es aún caracterizada por algunas dificultades estructurales, pero cuya expansión asume una grande importancia (como ratifica la misma ley) para el aumento del nivel de participación de las mujeres y de los trabajadores ancianos en el mercado del trabajo. La delega contiene entre los criterios algunos elementos dirigido por un lado a aumentar los márgenes de flexibilidad en tiempos y modalidades de prestación de la actividad de trabajo a tiempo parcial, por otro a promover su utilización. La delega contenida en el artículo 4 es dirigida a crear una nueva disciplina en relación a contratos aún no regulados (o no adecuadamente regulados) por nuestra normativa. Es el caso en primer lugar de los contratos de colaboración coordinada y continuativa, en relación a los cuales se queda el problema de encontrar una discriminación más fuerte en el

<sup>3</sup> <http://www.rassegna.it/2002/lavoro/articoli/848/scheda.htm>

trabajo subordinado y en la actividad de trabajo autónomo. La ley definitivamente aprobada contiene en el artículo 1 una delega para una nueva disciplina de los servicios públicos y privados para el empleo, y también en materia de intermediación e interposición privada en la suministración de trabajo. Siempre en tema de trabajo temporáneo, hay que mencionar la prevista completa extensión del instituto en el sector de agricultura<sup>4</sup>.

## **2. La actual situación del mercado del trabajo: hacia la precariedad compresiva.**

### **2.1 Cual trabajo**

Para comprender el fenómeno es necesario antes establecer las principales características del trabajo estándar, es decir:

- El horario previsto es a tiempo completo;
- La asunción para los trabajadores dependientes y el inicio de la actividad autónoma para los trabajadores independientes, tiene tiempos y lugares determinados;
- Hay un fuerte diversidad de posición y papel entre quien trabaja como dependiente y quien al contrario trabaja como independiente.

En el trabajo atípico desaparecen uno u otro o todos los tres aspectos. Recurriendo a la literatura sobre el trabajo atípico, se pueden encontrar diversas definiciones, como por ejemplo, el trabajo atípico se caracteriza:

1. por la diversidad respecto al trabajo estándar, como una relación de trabajo en la cual falta una o más características de la relación subordinada a tiempo completo, la integración organizativa en la empresa, la obligación al tiempo indeterminado, el régimen constante de la prestación, la exclusividad de la relación y la oferta de la disponibilidad temporal;
2. como una prestación de trabajo, cuya característica fundamental es la falta o la insuficiencia de tutela formativa y contractual. En el área de trabajo atípico son incluidas todas aquellas formas de trabajo con modalidades de prestación de trabajo diversas del modelo estándar, es decir trabajo dependiente, con garantías formativas y contractuales, a tiempo indeterminado y full-time.

Casi el 25% de la ocupación italiana es a carácter independiente, contra una media europea del 15%; eso confirma un modelo mediterráneo, representado por España e Italia, en el cual la porcentual del trabajo independiente sobre la ocupación total es mayor del 20%. Formas de trabajo autónomo son presentes sobre todo en los sectores terciarios, de aquello pobre a aquello medio-bajo y en las actividades precarias que se realizan en las temporadas en el sector de la agricultura y del turismo, en los transportes y en las telecomunicaciones. Además es presente una forma toda italiana de exteriorización de servicios: el subcontrato a las cooperativas. La disminución de los puestos de trabajo con contrato a tiempo indeterminado y estables se vincula no sólo a un mayor proceso de precariedad, sino también a la afirmación de actividades de carácter flexible e intermitente en un contexto de precariedad como nueva frontera que supera el mercado del trabajo y se impone como modalidad del vivir cotidiano.

### **2.2. Algunos datos significativos del mercado del trabajo en Italia.**

En los últimos dos o tres años han aumentado el número de los trabajadores coordinados o continuativos. Por ejemplo en enero de 1997 resultan inscritos al fondo 822,892 colaboradores y en febrero de 1998 ya se había registrado un aumento del 35,5% el número de los hombres

---

<sup>4</sup> Ministerio del Trabajo y de las Políticas Sociales, Informe 2003, Monitoreo de las políticas de ocupación y del trabajo, abril del 2003.

inscritos es superior a aquello de las mujeres (actualmente alrededor del 63% contra el 37%) y la porcentual crece más en el centro – sur.

Es difícil cuantificar el trabajo ilegal por la particularidad de este fenómeno. Las investigaciones del ISTAT cuantifican el trabajo ilegal, es decir el trabajo ejecutado en violación de la ley, con valores iguales al 15,1% del total nacional, con una punta del 22,6% en el Sur de Italia.

En las regiones centrales la porcentual del trabajo ilegal corresponde al 15,2 por ciento, en el norte – oeste es del 11,1 por ciento y en el norte – este del 10,9 por ciento. La región con la mayor tasa de irregularidades es la Calabria (27,8 por ciento) y aquella con el nivel más bajo es la Emilia Romagna (10,4)<sup>5</sup>.

**Tab. 1. Empleados por sector de actividad económica** (variaciones porcentuales respecto al correspondiente periodo del año anterior)

Periodo	Agricultura	Industria	Construcciones	Total Industria	Otros Servicios	Comercio	Total Servicios	Total Empleados
VARIACIONES ANUALES								
1997	-2,6	-0,6	-0,2	-0,5	+1,8	-0,4	+1,2	+0,4
1998	-3,5	+1,8	-1,3	+1,0	+1,9	+1,0	+1,6	+1,1
1999	-5,6	-0,2	+2,0	+0,3	+2,8	+1,3	+2,4	+1,3
2000	-1,3	-0,5	+2,7	+0,2	+3,3	+2,1	+3,0	+1,9
2001	+0,6	-0,3	+5,5	+1,1	+3,2	+1,2	+2,7	+2,1
2002	-2,7	+1,0	+2,4	+1,3	+2,1	+1,2	+1,9	+1,5

Fuente. [www.istat.it](http://www.istat.it)

Continúa la tendencia de la situación productiva italiana al sector terciario, acompañada no sólo por una evidente disminución de importancia de la agricultura sino también por evidentes procesos de no industrialización. La *transformación de la geografía del desarrollo*, en Italia, *ocurrída en los dos último decenios*, es debida no sólo por un intenso *proceso que promueve el sector terciario*, sino también por una *diversa connotación sea cuantitativa que sobre todo cualitativa* de las actividades productivas de una *empresa social generalizada* que a través de la *flexibilidad empresarial determina fuertes procesos de redefinición, especialización y diversificación*, actuando así una *imposición a una adaptación activa de los nuevos sujetos del trabajo y del no trabajo a sus características y cultura organizativa*.

Los mismos aumentos del empresariado que emergen en los datos oficiales son provocados por un exagerado aumento, por ejemplo en Italia, de “partidas IVA”. Estas nuevas del mundo del trabajo ya superan ampliamente los siete millones de inscripciones y no son otra cosa que “empresas individuales”, que representan el llamado trabajo autónomo de última generación. Se trata en la mayor parte de los casos de ex trabajadores dependientes de hecho precarios, no más garantizados en la continuidad del trabajo, expulsado por la empresa – madre y sometidos a una nueva forma de trabajo a destajo, sin garantías normativas y retribuidas respecto al trabajo dependiente. Detrás de la ilusión del trabajo autónomo, del auto empresariado, de la libertad económica – social procedente de la auto celebración del “hacerse empresario de si mismo”, existe siempre una nueva forma de trabajo

<sup>5</sup> [www.istat.it](http://www.istat.it); ISTAT “Trabajo flexible y menos tutelado”, 24 de mayo de 2002

subordinado, sin normativas, una explotación a destajo, con la absoluta falta de garantías sociales por la misma falta de coberturas de seguro (sanidad, jubilación, accidentes, asistencia varia). Pero detrás del así decantado desarrollo del empresariado local, la explosión del “pueblo de los empresarios”, que es sencillamente trabajo para-subordinado, es decir trabajo autónomo de segunda generación, existe un capitalismo salvaje que crea falsos mitos con el fin de esconder sus mismas contradicciones. Se provocan, así, fuertes incrementos de desempleo evidente e invisible, precariedad del trabajo, negación de las garantías sociales y de las reglas elementales del derecho del trabajo, en un territorio que se vuelve empresa social pues es lugar de experimentación y afirmación de las compatibilidades de empresa.

Dichas condiciones del mercado del trabajo determinan una condición ya de tipicidad del llamado trabajo atípico, como formas de flexibilidad impuesta que vuelve precario no sólo el trabajo sino todo el vivir social. En los años entre el 1997 y el 2000 en Italia, para un aumento de la ocupación del 4,3% total, se ha habido un aumento de la ocupación estándar del 1%. El 2002 indica un modesto aumento de la ocupación total (1,5%) con un crecimiento de la ocupación estándar del 1,7% y un aumento de la ocupación temporal del + 3,2%. Esta tendencia ha sido confirmada por la relevación ISTAT sobre las fuerzas de trabajo que se refiere a enero del 2003.

**Tab. 2 – El trabajo atípico en el 1999. Valores absolutos e incidencia en la ocupación. -**

	Valores absolutos			Incidencia sobre la ocupación		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tiempo determinado	737.000	673.000	1.410.000	5,6	8,9	6,8
Part-time	460.000	1.176.000	1.636.000	3,5	15,6	7,9
Para-subordinado	987.128	794.469	1.781.597	7,5	10,5	8,6
Contratos de formación trabajo	243.261	129.022	372.283	1,8	1,7	1,8
Contratos de aprendizaje	263.363	174.394	437.757	2,0	2,3	2,1
LSU/LPU	77.011	67.128	144.139	0,6	0,9	0,7
Alquilado	112.207	75.756	239.230	0,8	1,0	1,1
PIP	5.057	7.942	12.999	0,03	0,1	0,06
Total Empleados	13.158.000	7.533.000	20.692.000			

Fuente: elaboración IRES sobre datos ISTAT (media 1999), INPS, Ministerio del trabajo (OML), Confinterim, Manpower.

N.B. Por el hecho que algunas posiciones pueden sobreponerse y pueden ser incluidas en el tiempo determinado, los datos no pueden ser sumados.

**Tab. 3 El trabajo atípico en el 2002. Valores absolutos e incidencia en la ocupación**

	Valores absolutos			Incidencia en la ocupación		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tempo determinado	786.000	777.000	1.563.000	5,8	9,4	7,2
<b>Del cual</b>						
<i>Full time</i>	609000	495000	1104000	4,5	6,0	5,1
<i>Part time</i>	178000	281000	459000	1,3	3,4	2,1
Part-time	475.000	1.396.000	1.871.000	3,5	16,9	8,6
<b>Del cual</b>						
<i>Dependiente</i>	315.000	1.130.000	1.445.000	2,3	13,7	6,6
Para-subordinado*	1.287.742	1.104.785	2.392.527	9,5	13,4	11,0
Alquilado **	-	-	74.629	-	-	0,3
Total Empleados	13.593.000	8.236.000	21.829.000			

\*Para el trabajo para - subordinado no es posible calcular las posiciones de trabajo a tiempo completo. Se estima que alrededor del 23% de los para-subordinados sean también trabajadores dependientes y el 11% son también jubilados.

\*\* Posiciones de trabajo a tiempo completo -dato del 2001.

El **trabajo independiente**, entre el 2000 y el 2001, ha aumentado sólo del 0,8% y en el 2002 ha disminuido del 0,3%. Los trabajadores autónomos calificados como los **colaboradores coordinados y continuativos (Co.Co.Co.)**, continúan a crecer alcanzando casi la cifra de 2.400.000.<sup>6</sup> Esta forma de contrato ocupa ya una parte considerable del mercado del trabajo aunque se trata de un tipo de contrato que aún no tiene una clara normativa de referencia (como por ejemplo en las colaboraciones ocasionales) y una insuficiente claridad y incertidumbre de aquella presente (como en los contratos de colaboración coordinada y continuativa). Los trabajadores coordinados y continuativos tienen elementos distintivos muy diversos entre ellos sobre todo en relación con el área territorial en que viven, el género, y a la edad. Los Co.Co.Co. no tienen en común ningún tipo de profesión, al contrario realizan trabajos muy diversos. La diversidad de profesiones crea también la diversidad de rédito. Es suficiente pensar a la diferencia de rédito existente entre el Pony Express y la operadora del *call center* respecto al asesor empresarial o al administrador de empresa. De hecho, por los datos resulta que los jóvenes representan el sector de Co.Co.Co. con réditos menores (el 41% de los jóvenes hasta los 24 años no ganan más de 3 mil euros de rédito anual), mientras los ancianos tienen mayores posibilidades económicas pues utilizan este tipo de contrato como ayuda a otro trabajo o a la jubilación. La tabla 11 es interesante pues evidencia los trabajadores Co.Co.Co., distinguidos por sexo, clases de edad, título de estudio, repartición geográfica y sector de actividad; los valores se refieren a enero del 1999.

<sup>6</sup> G.Altieri, C.Oteri, "Terzo Rapporto sul lavoro atipico in Italia .Verso la stabilizzazione del precariato?", IRES-CGIL, Aprile 2003.

**Tab.4 Incidencia de los trabajadores para-subordinados sobre los empleados ( 2002 )**

	Hombres	Mujeres	Total
Piemonte	9,3	10,6	9,8
Valle d'Aosta	11,1	12,3	11,6
Lombardia	12,0	14,2	12,9
Trentino-Alto Adige	13,2	12,3	12,8
Veneto	10,9	11,3	11,1
Friuli-Venezia Giulia	12,4	13,8	12,9
Liguria	10,3	12,3	11,1
Emilia-Romagna	12,6	11,8	12,3
<b>Total Norte</b>	<i>11,4</i>	<i>12,5</i>	<i>11,9</i>
Toscana	12,7	13,6	13,0
Umbria	10,8	13,7	12,0
Marche	10,7	11,1	10,9
Lazio	10,7	17,6	13,3
<b>Total Centro</b>	<i>11,3</i>	<i>15,0</i>	<i>12,8</i>
Abruzzo	7,3	12,8	9,3
Molise	6,8	13,1	9,0
Campania	4,7	13,2	7,1
Puglia	5,1	13,8	7,7
Basilicata	4,9	12,8	7,4
Calabria	4,5	11,3	6,6
Sicilia	4,7	16,4	8,2
Sardegna	8,0	17,2	11,1
<b>Total Sur</b>	<i>5,3</i>	<i>14,1</i>	<i>8,0</i>
Italia	9,5	13,4	11,0

Fuente: elaboraciones IRES sobre datos INPS 2002 e ISTAT, media 2002

**Tab. 5 Distribución de los empleados, de los trabajadores temporales y para – subordinados por clases de edad (2002)**

	Clases de edad			Total
	15-29 años	30-49 años	50 años y más	
Empleados	19,9	58,3	21,8	100,0
Trabajadores a tiempo determinado	44,3	44,9	10,8	100,0
Trabajadores para-subordinados	21,1	53,2	25,7	100,0

Fuente: elaboraciones IRES sobre datos ISTAT e INPS, 2002

Los empleados part- time crecen del 1997 al 2000 del 36% aunque si la incidencia del trabajo part time en la ocupación es inferior a la media europea. Por lo que se refiere a la composición del trabajo part time, es la agricultura el sector con una más alta porcentual de trabajadores (16,3%); luego hay el comercio (14%) y los servicios de mercado (12,2%). Es interesante ver que en el sector público, la forma de part time más amplia es aquella hasta el 50% del horario estándar. (61%)

**Tab. 6.- El part- time en el sector público – 1998 –**

COMPARTOS	Con articulación de trabajo hasta el 50%			Con articulación de trabajo superior al 50%			Total Part-Time		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ministerios	1.303	2.782	4.085	438	3.485	3.923	1.741	6.267	8.008
Empresas autónomas	46	47	93	15	47	62	61	94	155
Escuela	2.383	6.112	8.495	11	7	18	2.394	6.119	8.513
<b>Sector estatal</b>	<b>3.732</b>	<b>8.941</b>	<b>12.673</b>	<b>464</b>	<b>3.539</b>	<b>4.003</b>	<b>4.196</b>	<b>12.480</b>	<b>16.676</b>
Entes públicos no económicos	190	847	1.037	21	261	282	211	1.108	1.319
Entes locales	3.365	8.457	11.822	752	8.943	9.695	4.117	17.400	21.517
S.S.N.	982	8.983	9.965	432	6.987	7.419	1.414	15.970	17.384
Entes de investigación	43	49	92	17	144	161	60	193	253
Universidad	362	561	923	106	1.040	1.146	468	1.601	2.069
<b>Sector público</b>	<b>4.942</b>	<b>18.897</b>	<b>23.839</b>	<b>1.328</b>	<b>17.375</b>	<b>18.703</b>	<b>6.270</b>	<b>36.272</b>	<b>42.542</b>
<b>Total P.I.</b>	<b>8.674</b>	<b>27.838</b>	<b>36.512</b>	<b>1.792</b>	<b>20.914</b>	<b>22.706</b>	<b>10.466</b>	<b>48.752</b>	<b>59.218</b>

Fuente: Ministerio de la Función Pública. Informe General sobre la situación económica del País 1999

En el 2002 los trabajadores part-time han sido 1.870.000 unidades (el 75% es representado por mujeres). El trabajo alquilado, ha sido introducido con el Paquete Treu; en el 1998 habían sido autorizadas 34 empresas, en el 2000 habían llegado a 52 unidades, actualmente son 69, con un total

de 2.114 filiales distribuidas en el territorio nacional.<sup>7</sup> Las empresas que utilizan el trabajo alquilado se encuentran sobre todo en el Norte del país, (más del 40% en el Norte – Oeste).

**Tab. 7 - Distribución de las filiales de empresas para el trabajo alquilado por regiones (Enero del 2003)**

	N. Filiales	V.P.
<b>Piemonte</b>	244	11,5
Valle d'Aosta	7	0,3
Lombardia	644	30,5
Trentino Alto Adige	26	1,2
Veneto	269	12,7
Friuli Venezia Giulia	64	3,0
Liguria	39	1,8
Emilia Romagna	259	12,3
<b>Total Norte</b>	<i>1.552</i>	<i>73,4</i>
Toscana	113	5,3
Umbria	18	0,9
Marche	70	3,3
Lazio	134	6,3
<b>Total Centro</b>	<i>335</i>	<i>15,8</i>
Abruzzo	64	3,0
Molise	7	0,3
Campania	48	2,3
Puglia	46	2,2
Basilicata	11	0,5
Calabria	11	0,5
<b>Sicilia</b>	22	1,0
<b>Sardegna</b>	18	0,9
<b>Total Sur</b>	<i>227</i>	<i>10,7</i>
<b>Italia</b>	<i>2.114</i>	<i>100,0</i>

Fuente: elaboraciones IRES sobre datos del Ministerio del Trabajo e de las Políticas Sociales.

<sup>7</sup> El Ministerio del trabajo ([www.miniwelfare.it](http://www.miniwelfare.it)) a febrero del 2003 señala que las agencias activas son en total 2.208.

Hay que recordar que la utilización del trabajo alquilado no es difundido sólo en las grandes empresas, sino también en las empresas pequeñas y de media dimensión. (ver Tabla 18)

**Tab. 8. - Dimensión principal de las empresas- clientes por región (valores %)**

	Región				
	Lombardia	Veneto	Lazio	Puglia	Totale
Bajo los 15 empleados	7,9	6,2	3,6	3,3	6,3
De 15 a 50 empleados	54,3	64,6	55,3	43,3	55,6
De 51 a 100 empleados	28,5	27,7	30,4	36,7	29,5
Más de 100 empleados	9,3	1,5	10,7	16,7	8,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Investigación directa IRES-Ministerio del Trabajo

Los trabajadores alquilados son a menudo jóvenes, pues resulta por lo datos del Ministerio del Trabajo que el 30,7% tiene menos de 25 años y el 30,8% tiene una edad entre los 25 y los 29 años. La presencia de todas estas nuevas formas de trabajo no es acompañada por la determinación de nuevos recursos económicos y nuevas inversiones productivas que tratan de disminuir el desempleo, ni tampoco por una nueva política de welfare, capaz de asegurar adecuadas coberturas a todos los trabajadores caracterizados por un trabajo no continuo, precario y que se encuentran entonces en una situación de extrema dificultad e incertidumbre. El ISTAT en el informe del año 2002 registra un crecimiento de la ocupación (1996-2002 crecimiento medio anual +1,2%) con un aumento mayor del trabajo estándar (+2,4% contra el 2,1% del los cinco años anteriores) y una substancial estabilidad de la ocupación atípica (+2,1%). Por lo que se refiere al desempleo, respecto a la tasa media de la Unión Europea del 7,4%, en nuestro país se ha registrado un valor igual al 9,6% con valores mucho más altos para las mujeres (13,1%). Siempre en el informe del ISTAT se lee que los trabajadores “atípicos”, son alrededor de 5 millones. Sorprendentes los datos sobre los trabajadores alquilados: además del crecimiento exponencial de las misiones (+230% del 99 al 2001), resulta que el 50% de ellos trabaja menos de 26 días al año, mientras el 7% un solo día. Ha crecido también el uso del trabajo irregular: del 8,9% del 1995 al 2000, alcanzando una tasa del 15%. La región donde el trabajo es más “limpio” resulta la Emilia Romagna , al contrario aquella con la porcentual más alta de trabajadores irregulares es la Calabria. Hay que subrayar además que junto al aumento del trabajo atípico se ha habido un cambio en la combinación demográfica del desempleo en cuanto en los años entre el 1993 y el 2002 los trabajadores adultos, es decir aquellos con más de 30 años de edad, en búsqueda de trabajo han aumentado del 34,7% al 49,5%, mientras los trabajadores entre los 30 y los 39 años de edad en búsqueda de trabajo han aumentado del 19,5% al 27,4%. Hay que considerar que en 10 años, el trabajo atípico sobre el total del trabajo dependiente es pasado de una porcentual del 19,1% del 1993 a una del 16,2% del 2002.<sup>8</sup> Las

<sup>8</sup> La definición del ISTAT (2001) de trabajo atípico se crea a través de cuatro variables:

- 1) el tiempo de prestación (si es temporáneo o permanente)
- 2) el tempo de trabajo (duración, si es trabajo a tiempo completo o part-time)
- 3) la presencia de derechos de jubilación (si presente y como)
- 4) el tipo de característica atípica, es decir si se trata de contratos de trabajo atípico o de contratos parcialmente atípicos.

mujeres representan la porcentual más alta de trabajo atípico (63,4%). La incidencia del trabajo atípico sobre el trabajo dependiente por área geográfica en el 1993 y en el 2002: Norte –Oeste 7,4%, 14,5%; Norte-Este 10,4%, 18,6%; Centro 8,2%, 14,9%; Sur e islas 11,1%, 17,1%.<sup>9</sup> En enero del 2002, el índice bruto de los empleados a las dependencias de las grandes empresas en la industria<sup>10</sup> ha sido del 84,6%, mientras aquello de los empleados a las dependencias de las grandes empresas en los servicios ha sido del 95,9% al neto y del 95,8% al neto de los dependientes.

**Tab.9 Personas empleadas dependientes con contrato a tiempo determinado por sector económico. Octubre del 2002. Valores absolutos en millares.**<sup>11</sup>

<i>Actividades económicas</i>	Octubre del 2001		Octubre del 2002	
	V.A.	%/tot. dep.	V.A.	%/tot. dep.
Agricultura	204	40,7	217	44,1
Industria	371	7,0	416	7,6
Servicios	930	9,5	966	9,7

*Fuente:* Elaboración Eurispes sobre datos ISTAT.

**Tab.10. Personas empleadas dependientes part-time por área geográfica. Octubre del 2002. Valores absolutos en millares**<sup>12</sup>

<i>Área geográfica</i>	Octubre del 2001		Octubre del 2002	
	V.A.	%/tot. dep.	V.A.	%/tot. dep.
Norte	744	9,2	842	10,3
Centro	258	8,3	272	8,5
Sur	324	7,3	344	7,6

*Fuente:* Elaboración Eurispes sobre datos ISTAT.

<sup>9</sup> ANSAweb – ROMA, 18 de marzo de 2003

<sup>10</sup> Para más informaciones ver el documento “Escenarios del desarrollo de las economías locales”, publicado en el sitio [www.istat.it](http://www.istat.it).

<sup>11</sup> Eurispes/ISPESL, Accidentes en el trabajo y en el trabajo atípico, Roma, Junio del 2003

<sup>12</sup> Cfr. Eurispes/ISPESL, Incidenti sul lavoro e lavoro atipico, Roma, Giugno 2003

**Tab.11. Personas empleadas dependientes part-time por sector económico Octubre del 2002.**  
Valores absolutos en millares<sup>13</sup>

Actividad económica	Octubre del 2001		Octubre del 2002	
	V.A.	%/tot. dep.	V.A.	%/tot. dep.
Agricultura	83	16,6	87	17,7
Industria	228	4,3	246	4,5
Servicios	1.014	10,3	1.125	11,3

Fuente: Elaboración Eurispes sobre datos ISTAT.

**Tab.12 Régimen de la ocupación por carácter y tipo de horario**  
(Variaciones absolutas en millares y variaciones porcentuales)

	Enero 2001-2000		Enero 2002- 2001		Enero 2002-2003	
	V.A.	V. P.	V.A.	V. P.	V.A.	V. P.
Empleados	656	3,2	371	1,7	180	0,8
Autónomos	157	2,7	22	0,4	20	0,3
<i>Tempo completo</i>	141	2,6	39	0,7	32	0,6
<i>Tempo parcial</i>	17	4,1	-17	-4,0	-12	-3,0
Dependientes	498	3,4	350	2,3	159	1,0
Permanentes a tiempo completo	370	2,9	302	2,3	103	0,8
Con contrato a termine y/o a tiempo parcial	128	5,8	49	2,1	56	2,3
<i>Permanentes a tempo parcial</i>	89	11,0	81	9,1	20	2,0
<i>Con contrato a termine a tiempo completo</i>	4	0,4	6	0,6	27	2,7
<i>Con contrato a termine a tiempo parcial</i>	36	8,4	-38	-8,3	9	2,1
Total dependientes con contrato a termine	39	2,8	-32	-2,3	36	2,6

Fuente: elaboraciones IRES sobre datos ISTAT, enero del 2003

Si se analiza la relevación trimestral del ISTAT del julio del 2003, se evidencia que el número de empleados en julio del 2003 es de 22.215.000 unidades. Se ha habido una ulterior disminución de los empleados en la agricultura y un desarrollo mínimo en la industria. En el norte se ha registrado un aumento mayor de empleados respecto al sur. Siempre según las relevaciones efectuadas por el ISTAT, la tasa de desempleo ha sido del 8,3% respecto al 8,7% de julio del 2002. (Tablas siguientes). En el mes de abril de 2003, respecto al mismo periodo del año anterior, se ha habido un crecimiento de 300.000 unidades de trabajo (1,4%); este aumento se ha habido aunque si con la presencia de un mínimo crecimiento económico; el rédito ha crecido de hecho sólo del 0,8%. Todo esto podría tener diversos sentidos: es suficiente pensar que la ocupación "buena" es disminuida (si se trabaja más sin que aumente el rédito puede significar que la ocupación es sobreestimada). La tasa de desempleo ha

<sup>13</sup> Cfr. Eurispes/ISPESL, Incidenti sul lavoro e lavoro atipico, Roma, Giugno 2003

disminuido a abril, respecto al año anterior en el mismo mes, del 9,2% al 8,9%. Este dato no debe engañar o dejar de pensar que estamos en presencia de una real disminución del desempleo, pues la flexibilidad lleva a medir los desempleados en una manera muy extraña, por el hecho que son considerados como ocupados también aquellos quienes en realidad trabajan sólo pocas horas a la semana. A todo eso hay que anexar el hecho que la “nueva ocupación” ha involucrado sobre todo el Centro-Norte y no ha interesado el Sur de Italia (0,1 por ciento). Según los ocupados subdivididos por clases de edad, resulta que en el Sur de Italia los desempleados con una edad entre los 15 y los 24 años es del 50% y en una edad entre los 25 y los 34 años, la tasa de desempleo es del 25%; en la faja de edad superior la tasa de desempleo es alrededor del 7%. En el mes de julio del 2003, el ISTAT ha relevado una moderación del movimiento ocupacional con un crecimiento de la ocupación femenina un poco superior a aquella masculina (se habla de un + 1,5% y de un +0,8%). El sector agrícola continua a tener menos empleados y también la industria tiene un desarrollo mínimo mientras siguen creciendo los servicios. El trabajo dependiente ha crecido del 1,1% mientras el trabajo atípico (es decir a tiempo determinado o a tiempo parcial) ha crecido del +1,8%.

**Tab.13 Empleados a tiempo completo o parcial e con ocupación permanente o temporánea – Italia (valores absolutos en millares)**

Años	Empleados en Total				Empleados Dependientes *			
	Tempo Completo	Tiempo Parcial	TOTALE	% Tiempo Parcial	Ocupación Permanente	Ocupación Temporánea	TOTAL	% Ocupac. Temp.
1995	12.647	372	13.019	2,9%	8.321	546	8.867	6,2%
1996	12.617	387	13.003	3,0%	8.267	567	8.834	6,4%
1997	12.607	409	13.015	3,1%	8.242	609	8.851	6,9%
1998	12.641	449	13.090	3,4%	8.227	668	8.894	7,5%
1999	12.698	460	13.158	3,5%	8.256	737	8.993	8,2%
2000	12.819	497	13.316	3,7%	8.284	794	9.078	8,7%
2001	12.978	477	13.455	3,5%	8.434	763	9.197	8,3%
2002	13.119	475	13.593	3,5%	8.570	786	9.356	8,4%
1995	6.118	889	7.007	12,7%	4.842	495	5.338	9,3%
1996	6.204	917	7.122	12,9%	4.961	477	5.438	8,8%
1997	6.225	967	7.192	13,4%	5.003	519	5.521	9,4%
1998	6.298	1.047	7.345	14,3%	5.073	581	5.654	10,3%
1999	6.358	1.176	7.533	15,6%	5.157	673	5.830	11,5%
2000	6.482	1.282	7.764	16,5%	5.317	736	6.053	12,2%
2001	6.720	1.340	8.060	16,6%	5.568	751	6.319	11,9%
2002	6.840	1.396	8.236	16,9%	5.716	777	6.493	12,0%
1995	18.765	1.261	20.026	6,3%	13.163	1.042	14.205	7,3%
1996	18.821	1.304	20.125	6,5%	13.228	1.044	14.272	7,3%
1997	18.831	1.376	20.207	6,8%	13.245	1.127	14.372	7,8%
1998	18.940	1.496	20.435	7,3%	13.300	1.249	14.549	8,6%
1999	19.056	1.636	20.692	7,9%	13.413	1.410	14.823	9,5%
2000	19.301	1.779	21.080	8,4%	13.601	1.530	15.131	10,1%
2001	19.698	1.816	21.515	8,4%	14.002	1.514	15.517	9,8%
2002	19.959	1.870	21.829	8,6%	14.286	1.563	15.849	9,9%

- Nota: El termino de ocupación temporánea se aplica sólo al trabajo dependiente.

- Fuente: ISTAT, Investigación sobre las Fuerzas de trabajo y elaboraciones CNEL sobre datos ISTAT.

De los datos se evidencia como, analizando el total de los empleados, el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en Italia se haya disminuido de julio del 2002 a julio del 2003 (pasando del 8,7 al 6,6%); los datos de la ocupación temporánea entre los empleados dependientes se mantienen en julio del 2003 como en julio del 2002 al 10,5%.

Con relación al Centro-Sur los datos demuestran que la porcentual de los ocupados a tiempo parcial ha aumentado del 9,2 al 9,6 (se trata siempre de ocupados en el complejo y se confrontan los meses de julio del 2002 y julio del 2003); un aumento se registra también en la ocupación temporal (se pasa del 8,7% al 9,1%).

En Italia meridional los datos son diversos pues el trabajo parcial disminuye de una porcentual del 7,6% sobre el total a una del 6,7%; una disminución se encuentra también en la ocupación temporal que del 15,2% pasa al 14%.

De los datos se evidencia que mientras que la tendencia de la ocupación permanente resulta ser bastante constante teniendo solamente un ligero aumento, la ocupación temporal alternada por los períodos de aumento (aunque si medida) tiene períodos de disminución. Además se evidencia que la ocupación part-time está creciendo en el centro-norte mientras disminuye en Italia meridional.

Estos datos demuestran que el trabajo temporal crece donde se difunde menos (es decir en el centro-norte) mientras disminuye donde es más difundido (es decir en Italia meridional).

Las mayores dificultades son encontradas hoy por las personas adultas que se encuentran a menudo en fases de discontinuidad de trabajo.

En general, si se analiza la evolución del trabajo atípico se puede afirmar que después de la introducción del paquete Treu, hubo un período en el cual se ha utilizado con entusiasmo dichas formas de la ocupación por parte de las empresas que luego han restaurado un llamado equilibrio fisiológico entre las formas típicas y atípicas.

Sin embargo Italia se encuentra en altos valores con respecto a los de otros países europeos en relación con la ocupación temporal (Italia 10.1%, Dinamarca 10.2%, Reino Unido 6.7%, Irlanda 4.7%, Austria 7.9% y Bélgica 9.0%). El trabajo part-time resulta ser más bajo respecto a la media europea (promedio de Italia 8.8% y 18% media europea).<sup>14</sup> Hay que evidenciar que en Italia existen casi 2 millones de trabajadores para-subordinados y casi cinco millones de irregulares.

### **3. Gobierno Berlusconi: estamos realizando un país con el nivel más alto de flexibilidad de trabajo... y de precariedad y ausencia de derechos.**

El **Pacto para Italia** es el camino para la destrucción del derecho del trabajo con la actuación, más rápida posible, del proyecto de ley de reforma del mercado del trabajo que ha sido aprobado definitivamente por el Parlamento el 5 de febrero del 2003 (Ley del 14 de febrero del 2003, n.30). Es recién el Decreto Legislativo (del 10 de septiembre del 2003) n.276 (texto en vigor del 24 de octubre del 2003) con relación a la Actuación de las Delegas en materia de ocupación y mercado del trabajo; Ley 14 de febrero del 2003, n. 30. (GU n. 235 del 9-10-2003- Supl. Ordinario n.159).

Entre las principales novedades hay que señalar en el Art. 4 el papel atribuido **a las agencias para el trabajo**.

Por lo que se refiere a la **suministración del trabajo** en el Art.20 es previsto que "*el contrato de suministración del trabajo pueden ser a tiempo determinado o a tiempo indeterminado*".

Por lo que se refiere al **trabajo intermitente** el Art. 33 dice: "*el contrato de trabajo intermitente es el contrato por medio del cual un trabajador se pone a disposición de un*

<sup>14</sup> Eurostat, Labour Force Survey, 2000

*empleador que puede utilizar su prestación de trabajo en los límites previstos en el artículo 34... el contrato de trabajo intermitente puede ser estipulado también a tiempo determinado. Existe también la figura del trabajo dividido (Art.41) es decir "un especial contrato de trabajo por medio del cual dos trabajadores asumen la ejecución de una única e idéntica obligación de trabajo".<sup>15</sup>*

Se trata también del **aprendizaje** (art.47).

Además el Decreto Legislativos 276 establece que el período de aprendizaje es estructurado en una fase de formación para ejecutar en una estructura formativa, y en otros fases de trabajo alternado a momentos de formación; se prevén facilitaciones contributivas, las asunciones son para los jóvenes de edad entre los 16 y 24 años (a parte las excepciones para los discapacitados y algunos residentes en determinados municipio): las horas de formación deben ser por lo menos 120.

El Art. 54 se ocupa del **Contrato de Inserción** es decir de " *un contrato de trabajo dirigido a realizar, por medio de un plan individual de adaptación de las capacidades profesionales del trabajador a un determinado contexto de trabajo, el ingreso y el reingreso en el mercado de trabajo de una serie de categorías.*

El Art.69 describe las relaciones de **colaboración coordinada y continuativa** afirmando que si "*son establecidas sin la individuación de un plan específico, de un programa de trabajo o de una fase del mismo por el artículo 61, apartado 1, son consideradas relaciones de trabajo subordinado a tiempo indeterminado a partir de la fecha de constitución de la relación".<sup>16</sup>*

Se trata de un contrato estipulado generalmente con una escritura privada, que establece una relación de trabajo para-subordinado. El trabajador, desde un punto de vista legal - reglamentar, ofrece su prestación de forma continuativa y coordinada y realiza su trabajo en autonomía completa, no teniendo que ser sometido a las directivas del comitente. El trabajador no es obligado a tener la partida IVA.

Con el trabajo **alquilado** por otra parte las empresas pueden preparar un contrato de mano de obra con agencias especializadas, que le brindan en tiempo real y sólo para el período necesario los profesionalidades solicitadas. Generalmente se trata de un **contrato a tiempo determinado**, que ofrece un trabajo limitado en el tiempo, para unas calificaciones a veces muy elevadas y que configura e institucionaliza la "precariedad a vida" como forma "atípica" del trabajo.

Se prevén además, otras formas de trabajo atípico; hay que pensar que ya el trabajo a tiempo completo e indeterminado es solamente uno entre los 44 tipo de empleo. Entre las llamadas formas atípicas se recuerdan además la **prestación de obra ocasional**, es decir una forma contractual en la cual el trabajador realiza hacia un comitente un trabajo o un servicio, de naturaleza autónoma y/o libre profesional, sin ningún tipo de vinculo de subordinación, y sobre todo en completa autonomía organizativa y operativa. En este tipo de contrato no se exige la inscripción al INPS.

El **contrato de asociación en participación** en el cual el colaborador que trabaja, puede participar como asociado a los útiles de la empresa, brindando su contribución de trabajo a la misma empresa. El "salario" recibido se convierte en por lo tanto una especie de pago anticipado de los eventuales útiles netos alcanzado por la empresa. Pero hay que recordar que si al concluir el año no hay útiles de empresa, el trabajador puede encontrarse en la posición de tener que devolver las remuneraciones recibidas.

Hay también **los abastecedores de negocios**, es decir un tipo de trabajador que apoya, a nombre de una empresa, la venta de sus bienes y servicios recibiendo un pequeño pago en

<sup>15</sup> Decreto Legislativo del 10 de septiembre de 2003 n.276

<sup>16</sup> Decreto Legislativo del 10 de septiembre de 2003, n.276

porcentual a lo que se vendió. Los abastecedores de negocios no son obligados a pagar las contribuciones para la jubilación.

Es previsto, luego, el **Job-sharing**, es decir el "trabajo compartido", o "trabajo de pareja" o "trabajo a escolta", que instituye un contrato de trabajo subordinado en el cuál un puesto de trabajo es compartido por dos trabajadores que se comparten el trabajo, el horario y los turnos.

El **contrato de formación y trabajo** es dirigido a los jóvenes con una edad entre los 16 y los 32 años; se trata de un contrato en el cual coexisten el trabajo y la formación, pero sobre todo la inestabilidad e la inseguridad.

En realidad con la introducción de las últimas novedades legislativas en materia de trabajo, es decir con decretos de actuación de la llamada "Ley Biagi", nos encontramos siempre más en una situación en la cual es presente una fuerte fragmentación del trabajo productivo, de los papeles, una situación en la cual hay una fuerte responsabilidad y riesgo para todos, también para los quienes no desearían ser "empresario de si mismos".

Pero los decretos de actuación de la "Ley Biagi" establecen definitivamente el pasaje del derecho del trabajo al trabajo empresarial y comercial, pues se considera el trabajo como una cualquiera mercancía que deben ser sometida a las reglas más crueles del mercado salvaje en un intercambio entre no iguales.

En estos años la ocupación y la estabilidad de la relación de trabajo continúan a ser el problema principal de nuestro país, además del hecho que Italia se ha convertido en el país más flexible de Europa. La disciplina rígida es sustituida ahora por la "flexibilidad" de empresa que se desarrolla en manera desordenada, segmentada y sin reglas, eliminando el coste del trabajo y de las garantías.<sup>17</sup>

Al querido desarrollo intenso y traumático como eficacia empresarial de los trabajos atípicos no ha correspondido una legislación igualmente rápida en cuánto hay una dificultad, seguramente intencional, en la colocación y en el monitoreo del trabajo atípico; de hecho con varios decretos de actuación se ha provocado una dramática y violenta deestructuración del trabajo, en la forma y la sustancia del incremento de la explotación. El riesgo mucho más alto de los accidentes en el trabajo y de enfermedades profesionales para los trabajadores atípicos no es tutelado en manera suficiente.

El sistema económico fordista era dirigido a una acción pública sea para el apoyo a la demanda agregada que a la ampliación de las intervenciones del estado social. En el actual sistema postfordista, hay la exigencia de tener trabajadores de nivel formativo más alto posible; además de esto la creciente característica atípica y precaria de las relaciones del trabajo exige un mejoramiento de los institutos de tipo general además que de una más atenta dinámica de la contratación sindical.

Considerando que en la actual sociedad postfordista se han acentuado las disparidades sociales, hay que garantizar más los seguros sociales de necesidades siempre más importantes

---

<sup>17</sup> Hay que subrayar que es importante hacer una distinción entre la flexibilidad de la ocupación y la flexibilidad del trabajo; de hecho "Flexibilizar una ocupación significa, en síntesis, hacer variables las características: los tiempos del trabajo que son asociados a la misma, los lugares y las condiciones de su ejercicio, sus elementos estatutarios y jurídicos. < Flexibilizar > el trabajo es asegurar que la actividad humana específica (es decir factor productivo trabajo) llega a ser maleable y adaptable a las varias coyunturas de la producción. La consecuencia inmediata de la flexibilidad de la ocupación es el hecho de poner en discusión los elementos de garantía y de seguridad que la caracterizan. Por el contrario flexibilizar el trabajo no implica otra consecuencia de este tipo... la flexibilidad del trabajo y de la ocupación es por lo tanto un concepto de contradicción y complejo, cuyas consecuencias no sean univocas, ni socialmente, ni económicamente." J. C. Barbier, H.Nadel, Cfr. J. C. Barbier, H.Nadel, *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli Editore, 2002, Roma, pag.17.

como la salud, la jubilación, el rédito social garantizado, etc. El postfordismo ha provocado el fracaso del estado social y de los salarios; se recrean formas del trabajo serviles semejantes a la esclavitud, determinadas a menudo sobre bases étnicas.

Muchos estudios actuales en Europa y en Estados Unidos han evidenciado como en las últimas décadas el problema de las "nuevas pobrezas" son atribuidas no tanto y no sólo a quienes no poseen un rédito o un trabajo regular y reglamentado, sino sobre todo y también a quienes, aunque trabajando, no logra a tener certezas de derechos y a alcanzar un nivel medio de rédito que pueda garantizar un adecuado nivel de vida.

Por lo que se refiere al desempleo juvenil, no son muchos los "informes de estudio" que evidencian las graves carencias de trabajo para los jóvenes y, cosa aún peor, la prolongación del periodo de precariedad hasta más de los 30 años.

#### 4. Conclusiones.

De estos análisis emerge que todavía nos encontramos en una fase de transición aún para definir, que presenta sin embargo connotaciones bien claras dentro de la competición global. Se crea un aumento *de la producción de los servicios* sobre aquella de los bienes materiales, pero todo esto ocurre sobre todo con procesos del exteriorización de servicios y de fases del proceso productivo a bajo valor anexo basados en una superexplotación del trabajo. Un trabajo a menudo sacado a través procesos internacionales de deslocalización a la búsqueda de formas de trabajo a escaso contenido de derechos y con salario muy bajo; a todo esto se acompaña una fuerte presencia de *trabajos intelectuales y técnicos profesionales* a menudo precarios como aquellos manuales y repetitivos.

La actual cuestión económica - social del trabajo no es solamente vinculada al desempleo siempre más a carácter estructural, sino se refiere a una serie de problemas de carácter cuantitativo y cualitativo y entonces a nuevas figuras del trabajo, el trabajo negado y del no trabajo, figuras sin embargo internas siempre a la misma manera de producción capitalista. El problema trabajo existe ya también para aquellos quienes poseen una ocupación, ya que se trabaja siempre más y en condiciones siempre precarias, no tuteladas, con salario social absoluto, y también relativo al solo trabajador, siempre con altos niveles la movilidad e intermitencia.

Nos encontramos hoy en una situación con múltiples prestaciones de trabajo entre ellas diversas que se caracterizan por un común nivel de explotación más profundo respecto a aquello de hace veinte o treinta años atrás; la nueva división del trabajo crea una nueva composición de los mismos trabajadores distinguidos entre especializados y con mayor conocimiento (que ocupan puestos de trabajos con alta actividad cognitiva), trabajadores especializados en actividades técnicas (que ocupan puestos de trabajo flexibles del tipo ejecutivo) y trabajadores con pocas especializaciones que ocupan puestos de trabajo más degradantes y serviles.

En este contexto la generalización y la globalización del capitalismo salvaje ha acentuado el incremento de los movimientos internacionales de la población. Los mismo reflejan los desequilibrios económicos y demográficos entre los países del Sur y del norte del mundo: los primeros con tasa de incremento demográfico superior al 65% y los segundos con tasa inferior al 10%. Los movimientos se mueven en un ámbito de sustancial clausura de las fronteras, por la cual una cuota significativa de inmigrados trabaja en condiciones de informalidad. Pero este ultimo dato debe ser considerado en relación a los grandes procesos de informatización de la economía, a su vez vinculados a fenómenos de desindustrialización, de descentramiento productivo y de procesos de conversión al sector terciario de la economía.....la flexibilidad y la creciente heterogeneidad de las formas de trabajo dependiente ponen en discusión el contexto formativo existente, hecho de protecciones fuertes a favor de trabajadores dependientes con contratos a tiempo indeterminado en las medianas y grandes empresas (los llamados insiders), mientras no emergen propuestas capaces de permitir una grande variedad de experiencias de trabajo diferentes y acompañadas por

garantías de seguridad y de servicios garantizados a todos los residentes como derechos de ciudadanía.<sup>18</sup> Y si se analiza el desempleo femenino se puede aún decir “se habla de flexibilidad y trabajo atípico como papel fundamental para combatir el desempleo femenino. Pero, no es así, no sólo por las mencionadas razones. A través el uso de estas formas contractuales, las mujeres continúan a ser una presencia evanescente en el mercado ocupacional, lejana de los lugares de decisión y de las “altas esferas”. Dentro una familia, la mujer es la que más frecuentemente utiliza el trabajo atípico para poder dedicar más tiempo al trabajo de atención (hijos, marido y ancianos), disminuyendo así su capacidad profesional, renunciando a sus aspiraciones, reduciendo su contribución económica y por lo tanto su independencia. En fin, en nuestra sociedad, la flexibilidad no favorece la ocupación femenina, sino refuerza la división de los papeles según la pertenencia de género y continua a alejar a las mujeres de la “esfera pública”, pues realizan a tiempo completo el trabajo de mamá y esposa. Una contradicción esta aún más evidente si se considera que las mujeres italianas son más instruidas y más competentes, pero son también más desempleadas y ausentes casi en su totalidad en los lugares donde se toman decisiones. Para concluir, bienvenida sea la posibilidad de trabajar en manera diversa... ¡pero el importante que sea trabajo!<sup>19</sup>

Todavía, las tendencias actuales, con el aumento del número de los trabajadores salariales empeñados afuera de la producción material, el aumento del número de los empleados, de los flexibles, de los precarios, de los temporales, de los atípicos en general, el incremento de la tasa del trabajo intelectual, o del falso trabajador autónomo, en la composición del “obrero colectivo”, están lejos del testimoniar la “desproletarización” de la clase obrera, o de la clase de trabajadores en general.

No obstante hubo transformaciones en los métodos de producción, el crecimiento del trabajo autónomo, precario, mal retribuido, y una siempre más amplia difusión de la empresa en el territorio, el trabajo continua a ser el centro del sistema productivo y entonces hay que atender siempre y aún a la clase de trabajadores para tratar de actuar ¡“otro mundo posible”!

---

<sup>18</sup> Mingione E, Pugliese E., *Il lavoro*; Carocci editore, Roma, marzo 2002, pag.131 y 135.

<sup>19</sup> [www.italiadonna.it/public/percorsi/13009/13009007.htm](http://www.italiadonna.it/public/percorsi/13009/13009007.htm)