

Le relazioni di lavoro e sindacali in Argentina: la parola ai protagonisti

di Lavinia Serrani e Francesca Sperotti

Il giorno 5 maggio 2011, presso la Scuola internazionale di Dottorato in *Formazione della persona e mercato del lavoro*, si è svolto il seminario *Estructura, dinámica y coyuntura de las relaciones laborales en la Argentina*, grazie alla presenza di una delegazione in rappresentanza di Telecom Argentina composta dall'avv. Marcelo Villegas (responsabile del Personale TA), dall'avv. Mariano Muñoz (responsabile delle Relazioni industriali TA) e dal dott. Roberto Traficante (responsabile della Gestione del personale TA), accompagnati dal dott. Mario Iannaccone del Centro Risorse umane di Telecom Italia.

Posto che l'evoluzione del diritto del lavoro e delle relazioni industriali in Argentina è stata fortemente influenzata dagli avvenimenti politici e culturali del Paese, il seminario si è aperto con un excursus storico che ha permesso ai dottorandi di ripercorrere i principali eventi che hanno segnato la storia dell'Argentina. Conoscere le origini e il successivo dispiegarsi delle vicende passate è infatti una premessa fondamentale ed imprescindibile per comprendere l'attuale assetto delle relazioni di lavoro e sindacali di ciascun Paese.

Con riferimento all'Argentina, le suddette origini risalgono al 1853 quando, a diciassette anni dalla dichiarazione di indipendenza dalla Spagna (9 luglio 1816), venne affermata l'unità nazionale e promulgata la Costituzione. Quest'ultima, all'art. 14, garantiva ad ogni cittadino il diritto al lavoro: «Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita [...]. All'art. 14-bis, la Costituzione enumera poi una serie di diritti dei lavoratori e dei sindacati: «El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo».

La seconda tappa significativa si colloca ai primi anni del XX secolo, con la nascita del primo movimento dei lavoratori. Si tratta della Federación obrera regional argentina (FORA), che dal 1905 al 1915 aderì al comunismo anarchico, per poi scindersi in due anime, una anarchica e una sindacalista. Quest'ultima, separandosi dalla FORA, diede poi vita alla Unión sindical argentina (USA) la quale, nel 1930, assieme alla Confederación obrera argentina (COA) dei ferroviari, costituì la Confederación general del trabajo (CGT). La creazione di quella che è oggi la principale confederazione sindacale dell'Argentina rappresenta la terza tappa fondamentale nella storia dell'evoluzione delle relazioni di lavoro, poiché è con essa che ha inizio il ruolo politico dei sindacati. In vista delle elezioni presidenziali del 1945, infatti, nasce il Partido laborista il quale, ottenendo l'85% dei voti, ebbe un ruolo determinante nella vittoria di Juan Domingo Perón. Proprio per questo la CGT divenne la "colonna vertebrale" del peronismo nonché ago della bilancia delle sorti dei successivi Governi, in quanto uno dei principali attori in grado di dialogare con il popolo.

Ha inizio così – citando un’affermazione dell’avv. Villegas – la storia “a pendolo” dell’Argentina: un continuo oscillare tra diverse forme di Governo e di potere, in cui si intrecciano le posizioni dei vari attori (sindacato, esercito e Chiesa), derivandone, inevitabilmente, un sistema di relazioni di lavoro, sindacali e industriali del tutto peculiare e specifico di quel contesto nazionale. Un sistema, dunque, frutto dell’attività svolta dagli attori collettivi, i quali, di concerto con i vari Governi susseguitisi nel tempo, hanno dato origine ad una serie di leggi tutt’oggi in vigore.

È degli anni del peronismo, infatti, la l. n. 14.250 intitolata *Convenciones colectivas de trabajo*, con cui si regolano gli accordi collettivi di lavoro che vengono conclusi tra una associazione di datori di lavoro e una associazione sindacale dotata di *personería gremial*. Tale ultima espressione sta a significare che soltanto i sindacati che abbiano ricevuto formale riconoscimento – da parte del Ministero del lavoro, sulla base del requisito della maggiore rappresentatività – possono sedere al tavolo della concertazione e firmare i contratti collettivi.

A partire dagli anni Settanta, facendo perno proprio sul requisito della *personería gremial*, i sindacati iniziano a svolgere un ruolo significativo non solo a livello politico, ma anche economico: ad essi, infatti, è interamente rimessa la gestione delle c.d. *obras sociales*, vale a dire i servizi di assistenza sanitaria in favore degli aderenti. Ciò rende quello della rappresentatività un sistema soltanto apparentemente democratico, poiché, di fatto, sorretto e guidato dal potere economico. I sindacati privi del riconoscimento governativo, per quanto impegno e valore possano spendere nel costruire una rete di tutele per i propri affiliati, mai potranno però competere con il sindacato che detiene il controllo del sistema sanitario. Questa, dunque, la anomalia del sistema sindacale argentino, che sotto le vesti democratiche di protezione legislativa nasconde invece un forte vincolo connesso al potere economico. Tale situazione conduce allora inevitabilmente a un conflitto, non tanto, però, tra associazioni datoriali e sindacali, quanto piuttosto tra gli stessi sindacati, per ottenere quella maggiore rappresentatività che è la porta di accesso al riconoscimento della *personería gremial* e del potere che ne deriva. La rappresentatività diviene così il trofeo per il quale i sindacati lottano a colpi di “campagne” generiche o specifiche, attuali o lungimiranti, che tuttavia, a lungo andare, rischiano di distruggere l’idea stessa di sindacato.

L’intera disciplina dell’attività dei sindacati è contenuta nella l. n. 23.551, *Asociaciones sindicales* (1988). In materia di rapporti di lavoro, la legge di riferimento è invece la *Ley de contrato de trabajo* (l. n. 20.744 detta LCT). Emanata nel maggio 1976, tale normativa è ancora oggi il testo base di riferimento in materia di relazioni di lavoro, con le successive modifiche intervenute a partire dagli anni Novanta. Tra queste figurano, innanzitutto, la *Ley nacional de empleo* emanata nel 1991 (l. n. 24.013 detta LNE), alla quale si deve l’introduzione dei “contratti di sostegno”, tesi a favorire l’assunzione di determinate categorie di lavoratori, e, in secondo luogo, la l. n. 24.465 del 1995, che introduce nuove disposizioni finalizzate alla promozione dell’occupazione e nuove norme sul contratto di apprendistato. E ancora, la riforma del lavoro, c.d. *reforma laboral* (l. n. 24.013 del 1998) che modifica la normativa vigente sul contratto di lavoro e sui contratti collettivi. Da ultimo, la nuova legge sul lavoro del 2000, *Nueva ley de empleo* (l. n. 25.250), avente come obiettivo quello di favorire la stabilità dell’occupazione. Con tali leggi si introducono poi tecniche legislative volte a riequilibrare il disallineamento che inevitabilmente contraddistingue le posizioni del datore di lavoro e del lavoratore, indirizzando i giudici e gli operatori del diritto ad interpretare le norme in senso più favorevole al lavoratore in caso di dubbio sulla portata o sulla applicazione delle stesse. In questa stessa cornice si inseriscono anche le disposizioni tese a rendere effettivi principi generali quali la irrinunciabilità di taluni diritti, la continuità del rapporto di lavoro in caso di dubbio sulla durata del contratto, la prevalenza della sostanza sulla forma nelle ipotesi di frode alla legge, la buona fede delle parti nella condotta anche anteriore e posteriore alla stipula del contratto, la correttezza, l’equità, il divieto di discriminazioni.

Obiettivo comune delle riforme, in buona sostanza, è quello di proteggere la dignità del lavoratore, prima di tutto, nella sua condizione di persona umana.