

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Director

Fco. Javier Calvo Gallego

Coordinadores

José Manuel Morales Ortega

Juan Carlos Álvarez Cortés



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 21-2.391

La negociación colectiva
en el sector de la
construcción

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 121

La negociación colectiva en el sector de la construcción

Director

Fco. Javier Calvo Gallego

Coordinadores

José Manuel Morales Ortega
Juan Carlos Álvarez Cortés

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Papel: 117-22-004-8

NIPO Pdf: 117-22-005-3

NIPO Epub: 117-22-006-9

ISBN Papel: 978-84-8417-584-1

Depósito legal: M-30214-2021

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.
Imprime: Solana e hijos A. G., S.A.U.



ÍNDICE

	<i>Pág.</i>
PRÓLOGO.....	21
RESUMEN EJECUTIVO.....	29
Capítulo I. BREVE RESEÑA DE LA EVOLUCIÓN EN LA REGULACIÓN CONVENCIONAL Y LEGAL DEL SECTOR Y LA PROGRESIVA DECANTACIÓN DE SU ÁMBITO FUNCIONAL.....	35
1. La evolución de la regulación legal y convencional y el progresivo proceso de decantación del ámbito funcional del sector de actividad.....	35
2. La actual delimitación del sector de la construcción en el convenio general y su recepción en los convenios de ámbito territorial inferior	53
2.1. La delimitación del sector en el actual CCGC 2017	53
2.2. La delimitación del sector en los convenios sectoriales de «construcción y obras públicas» de ámbito territorial inferior.	59
2.2.1. Convenios colectivos autonómicos y provinciales en los que no se aprecia disonancia alguna con respecto a las previsiones relativas al ámbito funcional que enuncia el art.3 del CCGC 2017	60
2.2.2. Convenios colectivos autonómicos y provinciales en los que sí se aprecian omisiones con respecto a las previsiones relativas al ámbito funcional que enuncia el art.3 del CCGC 2017	63
2.2.3. Convenios colectivos autonómicos y provinciales en los que se observan adiciones con relación a las previsiones relativas al ámbito funcional que enuncia el art.3 del CCGC 2017	63
2.2.4. Convenios colectivos autonómicos y provinciales en los que se observan tanto inclusiones como omisiones con respecto a las previsiones relativas al ámbito funcional que enuncia el art.3 del CCGC 2017.....	65

	<u>Pág.</u>
2.3 Otros convenios de subsector presentes aún en el campo de la construcción y obras públicas.....	66
2.3.1. Pinturas	67
2.3.2. Piedra y mármol.....	68
2.3.3. Comercio de materiales de construcción	69
2.3.4. Grúas móviles autopropulsadas	75
3. Los convenios de la construcción y obras públicas y otras unidades de negociación: posibles solapamientos	75
3.1. El sector del Metal.....	75
3.2. Empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos	79
3.3. Gestión y mediación inmobiliaria	82
3.4. Limpieza, pulido y abrillantado de suelo	84
3.5. Ferralla	85
3.6. Movimiento de tierras y transporte.....	86
3.7. Administraciones Públicas (en especial, las locales)	87
3.8. Abastecimiento y ciclo integral del agua.....	88
4. Justificación de la opción asumida en este informe: la delimitación funcional de los convenios generales y su progresiva aproximación al grupo F de la CNAE	90
Capítulo II. CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL SECTOR Y DE SU EVOLUCIÓN SOCIOLABORAL.....	99
1. La contribución del sector de la construcción al producto y a la formación bruta de capital fijo.....	99
2. El peso del empleo en el sector de la construcción y su evolución: hacia la normalización a nivel europeo.....	103
3. Algunos datos sobre el tejido empresarial y su evolución.....	109
4. La acentuada presencia del empleo autónomo y su incremento con las crisis económicas.....	114
5. Un sector fuertemente masculinizado.....	120
6. Caracterizado tradicionalmente por una importante presencia de trabajadores extranjeros	124
7. Y por una fuerte temporalidad directa, un escaso uso de las ETT y un reducido peso del trabajo a tiempo parcial, sobresaliendo el contrato de obra o servicio.....	126
8. Una alta siniestralidad.....	130
9. La participación en el comercio internacional de servicios.....	135
10. Y en el proceso de digitalización: la cuestión de la formación y de las competencias	139
Capítulo III. EVOLUCIÓN ESTADÍSTICA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	141
1. Introducción y notas metodológicas	141
2. Estructura de la negociación colectiva; ámbito funcional y territorial. Dimensiones de los convenios de empresa	142
3. Tasa de cobertura: análisis estadístico y funcional	172
4. Incremento salarial y cláusulas de garantía	173
5. Jornada pactada.....	182
6. Inaplicaciones de convenios	186
7. Algunas notas sobre la conflictividad en el sector de la construcción	191

	<u>Pág.</u>
Capítulo IV. ESTRUCTURA Y ÁMBITOS CONVENCIONALES EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN. UN ANÁLISIS DE LOS DISTINTOS PRODUCTOS DE LA NEGOCIACIÓN: MECANISMOS DE COORDINACIÓN.....	193
1. Coordinación con acuerdos interprofesionales y supranacionales	194
1.1. Diálogo Social Europeo.....	195
1.2. Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva	197
2. Estructura y articulación de la negociación colectiva.....	199
2.1. Inaplicación de determinadas condiciones laborales por voluntad de los protagonistas del ámbito empresarial: artículo 84.2 del ET.....	211
2.2. Inaplicación de las condiciones de trabajo: artículo 82.3 del ET	211
3. Ámbitos convencionales.....	220
3.1. Ámbito territorial.....	220
3.2. Ámbito personal	222
3.3. Ámbito temporal.....	224
3.3.1. Duración y entrada en vigor.....	224
3.3.2. Forma, plazo y efectos de la denuncia del convenio	229
4. Vinculación a la totalidad	233
5. Condición más beneficiosa: absorción y compensación.....	236
Capítulo V. INGRESO AL TRABAJO Y MODALIDADES CONTRACTUALES.....	241
1. Introducción: algunas notas sobre la evolución histórica de la normativa sectorial.....	241
2. La actual regulación del ingreso en el trabajo	255
2.1. Ingreso en el trabajo	255
2.1.1. La regulación del Convenio General de la Construcción	255
2.1.2. La regulación en los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos.....	261
2.1.3. El tratamiento de la cuestión en los convenios de empresa	265
2.2. Pruebas de aptitud, vigilancia de la salud (remisión) y protección de datos.....	266
2.2.1. La regulación del Convenio General de la Construcción	266
2.2.2. La regulación de esta cuestión en los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos y en los convenios de empresa.....	270
2.3. Periodo de prueba	271
2.3.1. La regulación del Convenio General de la Construcción.....	271
2.3.2. El tratamiento de la cuestión en los convenios colectivos sectoriales provinciales y autonómicos ...	273
2.3.3. El tratamiento de la cuestión en los convenios de empresa	274
3. Contratación y modalidades contractuales	276
3.1. El contrato fijo de plantilla	279

	<u>Pág.</u>
3.1.1. La regulación en el VI Convenio Colectivo General	279
3.1.2. Su tratamiento en los convenios sectoriales provinciales y en los de empresa	280
3.2. El contrato fijo de obra	282
3.2.1. La regulación en el VI Convenio Colectivo General	282
3.2.2. Su tratamiento en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos	286
3.3. Otras modalidades contractuales estructurales: eventuales e interinos. Breve mención a los contratos a tiempo parcial y de relevo	291
3.3.1. La regulación en el VI Convenio Colectivo General	291
3.3.2. Su tratamiento en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos	292
3.3.3. El tratamiento de las modalidades temporales contractuales en los convenios de empresa.....	296
3.4. La utilización de ETT.....	298
3.4.1. La regulación en el VI Convenio Colectivo General	298
3.4.2. Su tratamiento en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos y de empresa	300
3.5. El contrato para la formación y el aprendizaje.....	303
3.5.1. La regulación en el VI Convenio Colectivo General	303
3.5.2. Su tratamiento en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos y en los convenios de empresa	305
4. Subcontratación	310
4.1. El tratamiento en el VI CCGC.....	310
4.2. El tratamiento en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos.....	311
4.3. El tratamiento en los convenios de empresa.....	315
5. La subrogación de personal	315
5.1. La regulación del VI CCGC	315
5.2. El tratamiento en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos.....	324
5.3. El tratamiento en los convenios de empresa.....	325
Capítulo VI. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PRESTACIÓN DE TRABAJO, PROMOCIÓN Y MOVILIDAD FUNCIONAL.....	329
1. Unas notas históricas	329
2. La reserva al convenio general de la regulación del sistema de clasificación profesional	336
2.1. La reserva al nivel estatal del sistema de clasificación profesional	336
2.2. La exclusión del personal directivo.....	340
2.3. La inclusión (relativa) dentro de las materias afectadas en el procedimiento (específico) de inaplicación de condiciones de trabajo	342
3. El sistema de clasificación profesional previsto para el sector.....	343
3.1. El sistema de clasificación profesional en el convenio general	343
3.2. Sistema de clasificación profesional y régimen de contratación	347

	<u>Pág.</u>
4. Ordenación y prestación de trabajo	348
5. Promoción en el trabajo	356
6. La movilidad funcional.....	358
6.1. Rasgos generales de la regulación de la movilidad funcional.....	358
6.2. Trabajos en puestos de trabajo de superior e inferior nivel retributivo	363
6.3. La encomienda de funciones a personal de capacidad disminuida y adecuación a la salud del trabajador	365
7. Ordenación del trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional en los convenios provinciales.....	367
8. Una referencia a los convenios de ámbito empresarial próximos al sector.....	371
Capítulo VII. PERCEPCIONES ECONÓMICAS: SALARIOS Y PERCEPCIONES NO SALARIALES.....	377
1. La evolución de la regulación de las retribuciones en la negociación colectiva en la construcción.....	377
2. Cuestiones generales sobre la regulación del salario.....	378
2.1. Algunas cuestiones sobre la relación entre niveles de fijación y regulación salarial.....	378
2.2. Sistemas básicos de remuneración	379
2.3. Excursus: sobre la brecha salarial.....	382
3. Estructura general del salario.....	382
3.1. La estructura general del salario en los CCGC anteriores... 383	383
3.1.1. Percepciones económicas y su estructura	383
3.1.2. Respecto de la estructura de las percepciones económicas en los convenios provinciales o en su caso autonómicos.....	384
3.2. La regulación en el CCGC de 2017.....	385
3.2.1. Las percepciones económicas y su estructura.....	385
3.2.2. Respecto de la estructura de las percepciones económicas en los convenios provinciales o en su caso autonómicos.....	386
3.2.3. Retribución bruta anual y remuneración mínima bruta anual.....	387
4. Percepciones salariales	388
4.1. Salario base.....	389
4.2. Complementos salariales.....	390
4.2.1. Plus de asistencia: corrección de absentismo.....	391
4.2.2. Antigüedad consolidada.....	393
4.2.3. Complemento por discapacidad.....	395
4.2.4. Nocturnidad	396
4.2.5. Turnicidad	397
4.2.6. Peligrosidad, toxicidad y penosidad	398
4.2.7. Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal.....	400
4.2.8. Plus de puesto de trabajo o dedicación	401
4.2.9. Plus de altura de montaña	402

	<i>Pág.</i>
4.2.10. Plus de carencia de incentivos	402
4.2.11. Prima de casado	402
4.2.12. Plus de residencia.....	403
4.2.13. Plus de Convenio o Plus salarial.....	403
4.2.14. Complemento personal libre	403
4.2.15. La pluralidad de complementos en los convenios de empresa	404
5. Horas extraordinarias.....	404
6. Pagas extraordinarias	406
7. Remuneración de vacaciones.....	409
8. Percepciones extrasalariales	410
8.1. Plus de transporte, distancia y locomoción	412
8.1.1. Plus de transporte o distancia.....	412
8.1.2. Desplazamiento, locomoción o kilometraje.....	414
8.2. Dietas	417
8.3. Ropa de trabajo.....	420
8.4. Desgaste de herramientas	422
9. Incrementos económicos.....	423
10. Compensación y absorción	425
11. Devengo y pago	427
11.1. Devengo	427
11.2. Pago	428
12. Protección de los trabajadores desplazados temporalmente en el marco de una prestación de servicios en la UE	430
Capítulo VIII. LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	431
1. Introducción. algunas notas sobre la evolución histórica del tratamiento del tiempo de trabajo en la negociación colectiva en la construcción	431
2. La regulación del tiempo de trabajo en el convenio general.....	437
2.1. El régimen de la jornada de trabajo en el Convenio General	437
2.1.1. Jornada de trabajo, distribución y calendario laboral en el Convenio General.....	437
2.1.2. En particular, sobre la distribución variable de la jornada de trabajo.....	440
2.1.3. Concepto de tiempo de trabajo efectivo.....	442
2.1.4. Registro de jornada	443
2.2. Los supuestos de prolongación de jornada y jornadas especiales.....	446
2.3. Régimen de trabajo a turnos	449
2.4. Recuperación de horas no trabajadas	450
2.5. Vacaciones	454
2.6. Permisos y licencias	459
2.7. Suspensión y excedencias.....	466
3. La regulación de la jornada de trabajo en los convenios colectivos de ámbito inferior.....	470
3.1. Jornada anual, semanal y diaria: primeros rasgos de relación	470

	<i>Pág.</i>
3.2. La fijación del calendario laboral como medio de adecuación a la jornada máxima anual: determinación de festivos o no laborables y jornadas continuadas reducidas.....	473
3.3. La jornada semanal y diaria y su distribución horaria.....	477
3.4. La regulación del calendario laboral.....	482
3.5. Precisión en el tratamiento del tiempo de trabajo: reglas especiales de devengo.....	484
3.6. La concepción y tratamiento del tiempo de trabajo efectivo	487
3.7. El tratamiento de las pausas de descanso durante la jornada (en particular, el descanso para bocadillo).....	493
3.8. La distribución variable de la jornada.....	497
3.9. Distribución irregular de la jornada.....	499
3.10. El registro de jornada.....	503
3.11. La adaptación de jornada por conciliación.....	504
3.12. La regulación de las vacaciones en los convenios de ámbito inferior.....	506
3.13. Una última referencia a las implicaciones en materia de tiempo de trabajo de las decisiones derivadas del estado de alarma....	513
Capítulo IX. MEJORAS VOLUNTARIAS.....	515
1. Mejoras en caso de muerte o incapacidad permanente.....	516
2. Mejoras en caso de incapacidad temporal.....	520
3. Otras mejoras sociales.....	526
3.1. Premio de natalidad.....	526
3.2. Ayudas para hijos.....	526
3.3. Visitas médicas.....	526
3.4. Préstamos personales.....	526
3.5. Premios a la jubilación.....	527
3.6. Asistencia legal.....	527
3.7. Bolsa de vacaciones.....	527
Capítulo X. MOVILIDAD GEOGRÁFICA: UN ELEMENTO CONNATURAL AL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.....	529
1. Los desplazamientos en los convenios del sector de la construcción	529
2. Dietas y gastos de locomoción.....	539
3. Trabajadores expatriados.....	543
Capítulo XI. EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y RÉGIMEN SANCIONADOR.....	547
1. Introducción: algunas notas sobre la evolución histórica.....	547
2. La actual regulación de la extinción del contrato de trabajo.....	548
3. La jubilación forzosa como causa de extinción del contrato de trabajo..	549
3.1. El tratamiento de la cuestión en el convenio nacional.....	549
3.2. El tratamiento de la cuestión en los convenios provinciales y autonómicos.....	552
3.3. El tratamiento de la cuestión en los convenios de empresa.	553
4. El finiquito.....	554
4.1. El tratamiento de la cuestión en el convenio nacional.....	554
4.2. El tratamiento de la cuestión en los convenios provinciales y autonómicos.....	555

	<u>Pág.</u>
4.3. El tratamiento de la cuestión en los convenios de empresa...	556
5. Las infracciones y sanciones en el convenio estatal y su comparativa con los empresariales.....	557
5.1. El poder disciplinario: cuestiones introductorias	557
5.2. Las faltas leves	559
5.2.1. Faltas de puntualidad	559
5.2.2. Ausencia de comunicación de falta de asistencia justificada	560
5.2.3. Abandono puntual y no perjudicial.....	561
5.2.4. Inasistencia al trabajo.....	562
5.2.5. Falta de atención y diligencia	563
5.2.6. Pequeños descuidos en la conservación de material	564
5.2.7. Ausencia de comunicación de datos relevantes.....	566
5.2.8. Falta ocasional de aseo o limpieza.....	567
5.2.9. Faltas de respeto.....	568
5.2.10. Permanencia en lugares no autorizados	569
5.2.11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.....	570
5.2.12. Incumplimientos en materia de prevención	570
5.2.13. Discusiones	572
5.2.14. Distracciones y prolongación de ausencias.....	572
5.2.15. Uso particular de medios de la empresa	572
5.2.16. No realización de registros.....	574
5.2.17. A modo de conclusión.....	574
5.3. Faltas graves	575
5.3.1. Faltas de puntualidad	575
5.3.2. Faltas de asistencia.....	575
5.3.3. Faltas graves de diligencia y atención	576
5.3.4. Simulaciones	577
5.3.5. Incumplimiento grave en materia preventiva	578
5.3.6. Desobediencia.....	578
5.3.7. Alteración o falsificación de datos.....	579
5.3.8. Negligencia o imprudencia graves.....	580
5.3.9. Realización de trabajos particulares.....	580
5.3.10. Disminución ocasional de rendimiento.....	580
5.3.11. Proporcionar información reservada.....	581
5.3.12. Ocultación de hechos o faltas	581
5.3.13. No comunicación de incidentes	581
5.3.14. Introducción de personas no autorizadas	582
5.3.15. Negligencia grave en la conservación de medios ...	582
5.3.16. Reincidencia.....	583
5.3.17. Consumo de alcohol o estupefacientes	583
5.3.18. Otras infracciones a nivel empresarial y conclusiones	584
5.4. Faltas muy graves	586
5.4.1. Faltas repetidas de puntualidad.....	586
5.4.2. Faltas repetidas de asistencia	587
5.4.3. Fraude, deslealtad, hurto y otras conductas relacionadas con la transgresión de la buena fe contractual.....	588

	<i>Pág.</i>
5.4.4. Desperfecto o pérdida de materiales	589
5.4.5. Embriaguez o toxicomanía habitual.....	590
5.4.6. Revelación de información reservada.....	591
5.4.7. Competencia desleal	592
5.4.8. Malos tratos físicos o verbales.....	592
5.4.9. Prevención de riesgos laborales.....	593
5.4.10. Abuso de autoridad	594
5.4.11. Disminución voluntaria y continuada de rendimiento	595
5.4.12. Desobediencia.....	595
5.4.13. Los actos del trabajador que pueden ser constitutivos de delito.....	596
5.4.14. Difundir información falsa de la empresa.....	597
5.4.15. Abandonar el trabajo.....	597
5.4.16. Ser negligente en el ejercicio del trabajo	598
5.4.17. Ser reincidente	598
5.4.18. A modo de conclusión.....	599
6. Las sanciones en los convenios provinciales y autonómicos	600
Capítulo XII. DERECHOS SINDICALES	603
1. Representación unitaria (art. 104 CCGC).....	604
2. Representación sindical (art. 105 CCGC).....	607
3. Derechos colectivos específicos.....	609
3.1. Recepción de documentos de cotización.....	609
3.2. Información laboral y sindical: tablón y local	610
3.2.1. Tablón	610
3.2.2. Local	611
3.3. Asambleas en los centros de trabajo.....	611
3.4. Detracción de cuotas sindicales.....	612
3.5. Mantenimiento del empleo	612
3.6. Formación de los representantes de los trabajadores	613
Capítulo XIII. FORMACIÓN PROFESIONAL Y CUALIFICACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN	615
1. Breve referencia histórica	615
2. La reserva al nivel estatal del contenido de la formación.....	623
3. Formación e ingreso y promoción en el trabajo	625
3.1. La formación acreditada y homologada contenido del contrato para la formación y el aprendizaje	626
3.2. Formación acreditada y superación del periodo de prueba ...	627
3.3. Exigencia de la tarjeta profesional a los trabajadores para los trabajadores en misión	628
3.4. La formación como criterio de los sistemas de promoción.	629
4. La definición de los contenidos generales de la formación y los derechos individuales a la misma	630
5. Formación en materia de prevención de riesgos laborales (y cualificación profesional para determinados puestos y oficios).....	632
5.1. Los principios generales de la formación en materia de prevención	632
5.2. Estructura y contenidos de la formación en materia de prevención	635

	<u>Pág.</u>
6. La acreditación de la formación: el tratamiento de la TPC como modelo de título acreditativo de la cualificación profesional	639
6.1. El ámbito de la certificación de la formación.....	639
6.2. La Tarjeta Profesional de la Construcción: rasgos generales.....	640
6.3. Beneficiarios.....	641
6.4. La habilitación legal del modelo de certificación de la formación en el sector	642
7. El tratamiento de la formación y de la acreditación de la misma en los convenios sectoriales provinciales.....	645
8. El tratamiento de la formación en los convenios de empresa.....	658
Capítulo XIV. COMISIÓN PARITARIA Y MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	661
1. Aspectos orgánicos	662
2. Aspectos procedimentales.....	668
3. Aspectos competenciales	675
4. Comisiones monográficas.....	691
5. Medios extrajudiciales de solución de conflictos	693
Capítulo XV. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	697
1. Breve introducción histórica.....	697
2. La actual regulación convencional en materia de igualdad y no discriminación	700
2.1. El tratamiento en el CCGC 2017.....	700
2.2. El tratamiento en los convenios sectoriales provinciales y autonómicos.....	704
2.3. El tratamiento en los convenios colectivos de empresa	709
2.4. En especial, algunos planes de igualdad.....	711
Capítulo XVI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	727
1. Algunas notas sobre la evolución histórica en el tratamiento convencional y sectorial de la prevención de riesgos laborales en la construcción	727
2. La regulación de la prevención de riesgos laborales en el CCGC de 2017.....	735
2.1. La PRL en materia de subcontratación y subrogación	736
2.2. La prevención de riesgos laborales a lo largo de la regulación general de las condiciones de trabajo	737
2.3. Aspectos relativos a la seguridad y salud en el sector de la construcción.....	738
2.3.1. Órgano paritario del sector de la construcción	739
2.3.2. Comisión paritaria sectorial de seguridad y salud en el trabajo	739
2.3.3. Información y formación en materia de seguridad y salud.....	740
2.3.4. Disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción.....	742
2.3.5. Vigilancia de la salud.....	743

	<u>Pág.</u>
3. El tratamiento de la prevención de riesgos en los convenios sectoriales provinciales y de empresa.....	744
Capítulo XVII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN FRANCIA	755
1. Introducción.....	755
1.1. Principales características del marco normativo de la negociación colectiva en Francia.....	755
1.2. Caracterización socio-laboral del sector de la construcción y su evolución en el lapso 2005-2018	757
1.3. Normas legales específicas o singulares para los aspectos laborales en el sector de la construcción	760
2. Sistema de negociación colectiva en el sector de la construcción..	763
2.1. La delimitación funcional del sector de la construcción	763
2.2. Estructura de la negociación colectiva	765
2.3. Principales sujetos negociadores	770
3. Principales contenidos de la negociación colectiva.....	771
3.1. Tipos de contratos y selección de trabajadores	773
3.2. Estructura de grupos profesionales o categorías	774
3.3. Tiempo de trabajo.....	775
3.3.1. Jornada anual y distribución en un periodo superior a cuatro semanas y no superior al año	776
3.3.2. Horas extraordinarias.....	777
3.3.3. Tiempo de vestuario.....	777
3.3.4. Tiempo de descanso diario.....	778
3.3.5. Tiempo de descanso semanal.....	778
3.3.6. Horarios de trabajo.....	778
3.3.7. Tiempo de pausa	778
3.3.8. Tiempo de disponibilidad.....	779
3.3.9. Trabajo nocturno	779
3.3.10. Convenio de «forfait» (a tanto alzado)	779
3.3.11. Festivos, permisos y vacaciones	780
3.4. Formación y cualificación de trabajadores.....	780
3.5. Salarios.....	781
3.5.1. Primas de polivalencia.....	783
3.5.2. Remuneración del trabajo, por metro o por rendimiento	783
3.6. Traslados y desplazamientos	783
3.7. Suspensión del contrato de trabajo.....	786
3.8. Extinción del contrato y régimen del despido	787
3.9. Regulación en el convenio sobre representación de los trabajadores.....	787
3.10. Administración e interpretación del convenio. Solución de conflictos.....	788
3.11. Prevención de riesgos laborales.....	788
3.12. Planes de igualdad y menciones a la responsabilidad social	788
3.13. Principales materias afectadas por los convenios colectivos de los obreros del sector de la construcción de edificios de 2018	789

	<i>Pág.</i>
4. Principales convenios colectivos	790
4.1. Travaux publics	790
4.2. Bâtiment	791
4.3. Región parisina.....	791
Capítulo XVIII. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ITALIA.....	793
1. Negociación coletiva y sector de la construcción.....	793
1.1. El marco jurídico de la negociación colectiva.....	793
1.2. La ocupación en el sector de la construcción en Italia	797
1.2.1. Los datos relativos a los ocupados en el sector de la construcción.....	797
1.2.2. Trabajo subordinado, trabajo autónomo, contratos atípicos	798
1.2.3. Contratas, subcontratas, desplazamiento y cesión de mano de obra.....	800
1.2.4. Cesión «interna» y cesión transnacional.....	804
1.2.5. El mercado de trabajo irregular en el sector de la construcción	808
1.2.6. Profesionalidad y retribución de los trabajadores del sector de la construcción.....	809
2. Sujetos y niveles de contratación.....	811
2.1. Delimitación funcional del sector de la construcción.....	811
2.2. Niveles de negociación y reglas de coordinación.....	813
2.3. Tablas salariales.....	817
2.4. Principales sujetos negociales	817
2.5. Los principales contenidos de la denominada «parte obligacional» de los convenios colectivos del sector de la construcción.....	820
2.5.1. Los entes bilaterales.....	820
2.5.2. Las representaciones sindicales en los lugares de trabajo	822
2.5.3. El régimen de las suspensiones contractuales.....	824
2.5.4. Promoción de la paridad de género, prohibición de acosos y prohibición de actos vejatorios.....	825
3. La seguridad en la construcción.....	828
3.1. Los datos estadísticos	828
3.2. Las peculiaridades de la normativa sobre riesgos laborales	831
3.3. La negociación colectiva en materia de seguridad.....	832
3.4. El papel de los entes paritarios y bilaterales.....	832
3.5. La emergencia Covid-19 y los protocolos de seguridad.....	833
Capítulo XIX. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN PORTUGAL.....	837
1. Introducción.....	837
2. El sistema de negociación y de contratación colectiva.....	838
2.1. Los instrumentos de reglamentación colectiva de trabajo (IRCTs).....	838
2.2. La relación entre el IRCT y la Ley.....	838

	<u>Pág.</u>
2.3. La relación entre el IRCT y el contrato de trabajo	840
2.4. Los límites de los IRCTs	840
2.5. La relación entre las modalidades de convenios colectivos de trabajo	840
2.6. La eficacia limitada del convenio colectivo de trabajo	841
2.7. Las matizaciones a la eficacia limitada del convenio colectivo de trabajo.....	842
2.8. Las personas con capacidad para negociar y firmar un convenio colectivo de trabajo.....	843
2.9. La caracterización sociolaboral del sector de la construcción (2005-2018).....	844
3. Las normas legales laborales en el sector de la construcción	847
4. Los convenios colectivos	849
5. Principales contenidos de la negociación colectiva.....	850
6. Notas finales	861
 CONCLUSIONES PROPOSITIVAS.....	 863
 Anexo: CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS	 901

Capítulo XVIII

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN ITALIA *

1. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

1.1. El marco jurídico de la negociación colectiva en Italia

En el ordenamiento italiano, aparte del sector de empleo público, no existen normas que regulen la eficacia del convenio colectivo. La única previsión en esta materia, contenida en la Constitución¹ (art. 39), nunca ha sido implementada, con consecuencias relevantes en el plano de la naturaleza jurídica y de la eficacia de los convenios colectivos.

En primer lugar, los sindicatos en Italia son considerados, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, asociaciones no reconocidas, a las que se les aplican las normas contenidas en el código civil. En segundo lugar, el convenio colectivo se reconduce a la disciplina civil de los contratos en general. Este planteamiento supone que, desde el punto de vista de la eficacia, el convenio colectivo es jurídicamente vinculante sólo para los sujetos que lo han suscrito y para los sujetos que se adhieran a las asociaciones sindicales y empresariales firmantes.

La jurisprudencia ha buscado ampliar, en el curso de los años, el ámbito de aplicación subjetiva del convenio colectivo, considerándolo vinculante

* Capítulo realizado por Cristina Alessi, Francesca Malzani, Olga Rubagotti, Università di Brescia. Traducción de las Pr. Drs. María José Asquerino Lamparero y María José Rodríguez Ramos. Universidad de Sevilla.

¹ El art. 39 de la Constitución italiana prevé, en el apartado primero, que la organización sindical es libre. En sucesivos apartados, la Constitución prevé un procedimiento encaminado a reforzar la eficacia *erga omnes* del convenio colectivo, procedimiento que prevé: 1) el registro del sindicato; 2) la posibilidad para el sindicato registrado de estipular convenios colectivos con eficacia para todos los que pertenecen a la categoría (= sector merciológico).

no solo para los empresarios afiliados a las asociaciones empresariales estipulantes, sino también para aquellos que se hubiesen adherido al convenio colectivo expresamente (por ejemplo a través de una referencia del convenio colectivo en el contrato individual de trabajo) o implícitamente (a través de la reproducción en el contrato individual de trabajo de las cláusulas más significativas del convenio colectivo). Al margen de estas hipótesis, la jurisprudencia ha podido utilizar el convenio colectivo solo como parámetro para determinar la retribución adecuada en el sentido del art. 36 Constitución.

En el ordenamiento italiano, por tanto, en virtud del principio de libertad sindical del que en el art. 39, apartado uno, de la Constitución, de un lado los empresarios no están obligados a aplicar un convenio colectivo, de otro lado, si deciden someterse a una disciplina negocial colectiva, pueden elegir libremente qué convenio colectivo aplicar (en hipótesis, incluso un convenio colectivo de un sector productivo distinto a aquel en el que opera la empresa). En el sector privado esto ha llevado, a partir de los años 90 en adelante, a multiplicar el número de convenios colectivos, a menudo estipulados por sujetos de escasa o nula representatividad (ya del lado empresarial ya del lado sindical), con la consecuencia que las condiciones de trabajo en el mismo sector pueden ser muy distintas en función al convenio colectivo aplicado por el empresario. En muchos casos, de hecho, los convenios colectivos estipulados por sujetos menos representativos prevén condiciones (retributivas y normativas) inferiores a los convenios estipulados por sindicatos más representativos, permitiendo que la concurrencia entre empresas del mismo sector pueda desarrollarse a través de la reducción de la tutela, sobre todo económica, de los trabajadores (ej. *dumping* contractual)². Se ha hablado, en estas hipótesis, de convenios colectivo «pirata». Actualmente en Italia, según estimaciones del CNEL, se encuentran en vigor más de 800 convenios colectivos nacionales; solo en el sector de la construcción están vigentes 76 convenios colectivos aplicables, siempre según la catalogación del CNEL. En el período del que se ocupa la investigación (2005-2018), los convenios colectivos estipulados en el sector de la construcción son más de 350.

En el ordenamiento jurídico italiano existen previsiones legales que imponen, en algunos casos, a las empresas del sector reducir la retribución de los trabajadores por debajo del nivel garantizado por los convenios colectivos estipulados por sindicatos más representativos. Se trata primero del art. 36 del Estatuto de los Trabajadores (l. n. 300/1970) que establece que en la ejecución de obra pública debe insertarse la cláusula que prevé la obligación para el contratista de aplicar o hacer aplicar a los trabajadores dependientes condiciones no inferiores a las previstas en los convenios colectivos de la categoría o de la zona. A la previsión en cuestión, que no hace referencia expresa a los convenios colectivos estipulados por los suje-

² Bellavista A. (2014), *Il salario minimo legale*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 741-753; Tomassetti P. (2017), *Contrattazione collettiva, differenziali retributivi e disuguaglianze sociali*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 2, pp. 457-485.

tos más representativos, se une el art. 118 del c.d. «Código de contratas»³, que prevé que el contratista de obra pública debe «respetar íntegramente el tratamiento económico y normativo establecido en los convenios colectivos nacionales y territoriales en vigor para el sector o para la zona en la cual se realizan las prestaciones». El contratista, además, es responsable solidariamente del cumplimiento de la susodicha obligación «de parte de los subcontratistas frente a sus trabajadores por las prestaciones realizadas en el ámbito de la subcontrata». Como se ha puesto de manifiesto, en el sector de la construcción los trabajos efectuados en las contratas públicas son de gran relevancia⁴, sea por lo que afecta a obras relativas a inmuebles públicos, sea por lo que se refiere a infraestructuras⁵, por tanto las previsiones en cuestión son susceptibles de tener un relevante impacto en el tratamiento debido a los trabajadores del sector. Sigue siendo grave, especialmente por lo que se refiere a las contratas de trabajos públicos, la presencia de la criminalidad organizada, ligada a fenómenos de corrupción, y la incidencia de la economía sumergida, de lo que se hablará más adelante.

En el sector privado, por contra, no se registran normas análogas a las previstas para el sector público, así que la aplicación del convenio colectivo está totalmente desvinculada de cualquier referencia a la representatividad de los sujetos firmantes.

La situación descrita en el texto ha contribuido a relanzar el debate, de un lado, sobre criterios de medida de la representatividad de los sujetos negociadores, de otro sobre la posible aplicación del art. 39 de la Constitución y, por ende, sobre la atribución de la eficacia *erga omnes* los convenios colectivos estipulados por los sujetos más representativos. En el 2018 las mayores confederaciones sindicales y empresariales han firmado un acuerdo interconfederal⁶ en el que declaran su disponibilidad para afrontar una andadura compartida que debería llevar a definir un modelo de certificación de la representatividad sindical y empresarial con la contribución de la CNEL⁷. En este período se han presentado en el Parlamento algunos proyectos de ley al respecto, vinculados a las propuestas de salario mínimo interprofesional.

³ Se trata del D. Lgs. 18.4.2006, n. 50, que prevé la obligación de insertar, en el capital de la contrata de obras o servicios, cláusulas específicas sociales con vistas a promover la estabilidad ocupacional del personal empleado, previendo la aplicación de parte del adjudicatario de los convenios colectivos de sector estipulados por los sindicatos más representativos. Sobre este punto v. Varva S., *Il lavoro negli appalti pubblici*, en Aimo M, IZZI D., dir, *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Torino, Wolters Kluwer, 2014, p. 193 ss.

⁴ Se estima que en 2019 las licitaciones por los trabajadores públicos en Italia han sido alrededor de 22.000, por un montante de 31,5 millones de euros. Se v. ANCE, *I bandi di gara per lavori pubblici in Italia*, 2020, en www.ance.it. En 2020 ha tenido un incremento de inversiones públicas, en razón de las exigencias de sostener la economía inducida por la crisis derivada de la emergencia del Coronavirus.

⁵ V. Observatorio coyuntural de la industria de la construcción de la ANCE, www.ance.it.

⁶ Acuerdo Interconfederal Confindustria, CGIL, CISL e UIL del 9 marzo 2018.

⁷ Liso F. (2018), *Qualche erratica considerazione sul recente accordo interconfederale Confindustria, Cgil, Cisl e Uil del 9 marzo 2018*, in *Bollettino Adapt*, <http://www.bollettinoadapt.it>

En cuanto a la estructura de la negociación colectiva, en Italia el sistema de negociación está articulado en 2 niveles, nacional y descentralizado. El nivel descentralizado es empresarial o territorial según los sectores productivos; en el sector de la construcción, por ejemplo, la negociación descentralizada se desarrolla preferentemente a nivel territorial, desde el momento que las empresas del sector tienen a menudo un número limitado de trabajadores que no permiten la constitución de representantes sindicales en el lugar de trabajo⁸.

El sistema negocial italiano permanece todavía fuertemente centralizado, no obstante los intentos de ampliar el ámbito de incidencia de la negociación de segundo nivel (empresarial o territorial). El impulso a la descentralización negocial se ha realizado, como en los principales Países europeos, basándose en las indicaciones ofrecidas por la UE, a través del ejemplo de la recomendación del Consejo sobre el Plan Nacional de Reforma Italiano de 2015 y sucesivos⁹. Solo en 2019 el Consejo UE valora positivamente el acuerdo adoptado en 2018 para el relanzamiento de la negociación de segundo nivel¹⁰. En verdad, las solicitudes más apremiantes de descentralización de la negociación colectiva, en función del incremento de la productividad de las empresa, se encuentran usualmente más a menudo en los documentos de *governanza* económica, como la doctrina lleva tiempo señalando, discutiéndose incluso la propia legitimidad.

Los impulsos a la descentralización negocial, en el sistema italiano, se han visto favorecidos ya por las intervenciones legislativas que han atribuido funciones siempre más importantes a la negociación colectiva de segundo nivel¹¹, ya por la propia negociación colectiva que, a partir del 2009, ha ampliado siempre más los ámbitos de intervención del nivel descentralizado, permitiendo incluso derogaciones in peius (dentro de ciertos límites) a las previsiones del convenio nacional.

⁸ Según la investigación promovida por la ANCE (Associazione nazionale Costruttori Edili), el 2016 el sector de la construcción estaba formado por 549.846 empresas, ocupando alrededor de 1,4 millones de trabajadores. Siempre desde la investigación citada se concluye que la dimensión media de las empresas en el sector es de 2,6 empleados por empresa y que el 96,2% de las empresas tiene menos de 10. Véase el informe ANCE (2016), *Una politica industriale per il settore delle costruzioni. Le proposte dell'ANCE*, reperibile sul sito www.ance.it

⁹ En la recomendación en cuestión el Consejo sugiere adoptar «un cuadro eficaz para la contratación de segundo nivel» (Recomendación del Consejo de 14 de julio de 2015, 2015/C 272/16); en las recomendaciones sucesivas, sobre Planos nacionales de reforma del 2016 y del 2017, el Consejo subraya como la contratación de segundo nivel en Italia no se ha aún desarrollado lo suficiente. Vv. la *Raccomandazione del Consiglio del 12 luglio 2016* (2016C 299/01) y la *Raccomandazione del Consiglio del 22 maggio 2017* (COM(2017) 511 final). Sobre estos perfiles v. Chieco P. (2015), «*Riforme strutturali*» del mercato del lavoro e diritti fondamentali dei lavoratori nel quadro della nuova governance economica europea, en DLRI, espec. p. 372 ss.

¹⁰ V *Raccomandazione del Consiglio del 9 luglio 2019* (2019/C 301/12).

¹¹ Los referimientos principales son al art. 8 del d.l. n. 138/2011, conv. in l. n. 148 del 2011, que permite a la negociación de segundo nivel derogar, incluso en sentido peyorativo, las previsiones de la ley y del CCNL, y al art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 (uno de los decretos del Jobs Act - L. n. 183/2014), que equipara los CCNL a los contratos de segundo nivel en todos los casos en los que la ley hace referencia genéricamente a los convenios colectivos para la integración y la derogación de las disposiciones normativas.

Como se ha remarcado, en el sector de la construcción la negociación descentralizada se desarrolla preferiblemente a nivel territorial¹², debido a la reducida dimensión media de las empresas, cosa que permite a los trabajadores del sector tener una negociación integrativa respecto a la nacional, que permanece aún en nivel preferente.

1.2. La ocupación en el sector de la construcción en Italia

1.2.1. Los datos relativos a los ocupados en el sector de la construcción

Las investigaciones más recientes sobre el mercado de trabajo en el sector de la construcción demuestran como en los años comprendidos entre 2008 al 2017 se han perdido en general cerca de 539.000 puestos de trabajo, pasando de 1.929.000 ocupados en el sector en 2008 a 1.390.000 en 2017, con una variación negativa del 28%¹³. Según los más recientes datos ISTAT, después de un ligero incremento en 2018, en el segundo trimestre de 2019 la ocupación en el sector nuevamente disminuyó, situándose en 1.340.000¹⁴.

Tavola 1.2 – Occupati (15-64 anni) nel settore delle costruzioni nell'Unione e in alcuni paesi europei – Anni 2008-2017 (valori assoluti in migliaia e percentuali)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Variazione 2017-2008	%
	Valori assoluti in migliaia											
EU-28	18.419	17.165	16.263	15.712	15.153	14.636	14.575	14.578	14.716	15.047	-3.372	-18,3
Germania	2.524	2.528	2.488	2.528	2.573	2.631	2.672	2.661	2.688	2.762	238	9,4
Spagna	2.453	1.884	1.646	1.399	1.154	1.025	989	1.068	1.069	1.122	-1.331	-54,3
Francia	1.915	1.872	1.894	1.881	1.856	1.773	1.732	1.684	1.688	1.729	-186	-9,7
ITALIA	1.929	1.892	1.863	1.768	1.674	1.527	1.459	1.445	1.385	1.390	-539	-28,0
Regno Unito	2.578	2.320	2.163	2.143	2.097	2.084	2.163	2.150	2.207	2.248	-331	-12,8

Fonte: Eurostat

Aun existiendo una leve recuperación en 2017, los niveles ocupacionales permanecen aún netamente inferiores a aquellos de los primeros años de la crisis económica. Las razones de tal reducción están por detectar; en primer lugar, el descenso de la construcción de edificios por privados y empresas, a la que se debe el 71% de los puestos de trabajo perdidos, así como (pero en menor medida) a la reducción de las inversiones para obras públicas. La reducción corresponde aún a un *trend* negativo reencontrable en toda Europa, donde el sector ha perdido, en los mismos años, alrededor de 3,4 millones de puestos de trabajo. En Italia, la ley ha buscado incentivar la recuperación del

¹² Según una reciente investigación de la CGIL y de la Fundación Di Vittorio, en el sector de la construcción la negociación de segundo nivel se desarrolla para el 64,6% de los casos a nivel territorial y para el 34,6% a nivel empresarial. V. CGIL-FDV (2019), *Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, reperible sul sito www.cgil.it, p. 20.

¹³ Fuente: Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro (2018), *Edilizia, una crisi inarrestabile*.

¹⁴ Fuente: ISTAT, Rilevazione delle forze di lavoro, dati trimestrali destagionalizzati (www.istat.it).

sector a través de incentivos fiscales para la reestructuración de edificios, con éxitos por ahora muy modestos, como se ha visto, sobre los niveles de ocupación. En los años 2007 y 2008 se registra, respectivamente, un crecimiento igual al 0,5% y 0,8% de las tasas de ocupación.

La reducción de puestos de trabajo ha afectado principalmente a los trabajadores masculinos (520.000, igual al 28,6% del total de los ocupados) y a jóvenes entre 15 y 34 años (55,6% del total de los puestos de trabajo perdidos) mientras el descenso del número de trabajadoras está más contenido (19.000, igual al 17,3% de las ocupadas). Ello depende incluso del hecho que en el sector de la construcción la presencia femenina es muy reducida (en 2012 era igual al 6,6% del total, según los datos ISTAT, en 2017 al 6,5%, como se ve en la tabla de abajo) y se concentra en las tareas no manuales, menos golpeadas por la crisis.

Tavola 1.10 – Occupati (15-64 anni) nel settore delle costruzioni per sesso – Anni 2008-2017 (valori assoluti in migliaia e percentuali)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Variazione 2017-2008	
	Valori assoluti in migliaia										%	
Femmine	110	108	102	122	113	108	96	94	88	91	-19	-17,3
Maschi	1.820	1.785	1.761	1.646	1.560	1.418	1.363	1.351	1.297	1.299	-520	-28,6
Totale	1.929	1.892	1.863	1.767	1.674	1.527	1.459	1.445	1.385	1.390	-539	-28,0
	Incidenza percentuale										Punti percentuali	
% femmine	5,7	5,7	5,5	6,9	6,8	7,1	6,6	6,5	6,4	6,5		0,8

Fonte: Istat

La reducción del número de ocupados, por tanto, ha afectado principalmente a los jóvenes entre 15 y 34 años (55,6% del total de puestos de trabajo perdidos).

1.2.2. Trabajo subordinado, trabajo autónomo, contratos atípicos

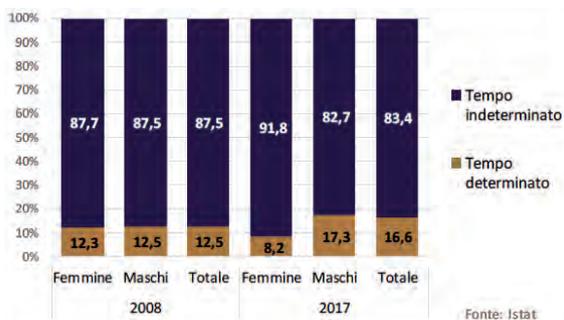
Por lo que se refiere a los tipos de contratos utilizados para el nacimiento de la relación laboral, es necesario decir en primer lugar que en el sector de la construcción prevalece aún el empleo del trabajo subordinado (en 2017 igual al 61,2% del total), pero con el aumento del recurso al trabajo autónomo y a la parasubordinación (colaboración coordinada y continuada). En 2008, de hecho, el porcentaje de trabajo subordinado sobre el total de los ocupados era en total del 63,9% del total.

Permaneciendo en el ámbito del trabajo subordinado, por tanto, es necesario aportar alguna información sobre la utilización de contratos de trabajo atípicos.

El trabajo a tiempo parcial, como en todos los sectores productivos es utilizado preferentemente por las mujeres. En 2017, el 43% de las ocupadas era, de hecho, empleada con una relación de trabajo a tiempo parcial (en 2008 la cuota de trabajo part-time entre mujeres era del 38,4%). Incluso para los hombres, aún, hasta situarse en 2017 en un porcentaje bajísimo (4,3%), el

recurso al part-time está en crecimiento respecto al 2008, cuando el porcentaje era solo del 3,1%. Este incremento, más para las mujeres que para los hombres, es debido a la crisis del sector y a la reducción de horas trabajadas, señaladas en todas las investigaciones sobre la materia¹⁵. En el trimestre del 2019 el recurso al trabajo a tiempo parcial ha crecido posteriormente, hasta situarse en torno al 7,5% de los ocupados del sector¹⁶, que sin embargo resulta el dato más bajo respecto a todos los otros sectores económicos.

El recurso al trabajo a término en el sector de la construcción se sitúa, en 2017, en torno al 16,6% del total de los ocupados, con un incremento de 4 puntos porcentuales respecto al 2008 (si v. la tabla a pie de página); se trata sin embargo de un porcentaje más bajo respecto a otros sectores económicos. El incremento ha afectado, sobre todo, a las ocupaciones temporales masculinas, desde el momento en que el porcentaje de contratos a término relativos a mujeres se ha reducido respecto al 2008.



En el período 2018-2019, según los datos ISTAT, el recurso al contrato a término ha aumentado ligeramente respecto al período precedente. En cualquier caso, el sector de la construcción se caracteriza por un alto porcentaje de trabajo a tiempo indeterminado, incluso por el hecho de que existen formas de apoyo al crédito específicas para los trabajadores del sector, concedidas por los Bancos de la Construcción, en hipótesis de falta de trabajo debida a crisis, intemperies u otros eventos que inciden sobre la continuidad de la actividad productiva.

Por lo que respecta al suministro de trabajo (trabajo temporal), el recurso a esta tipología contractual en el sector de la construcción está muy contenido. Según los datos resultantes del Informe publicado por el Ministerio de

¹⁵ V. Osservatorio statistico dei Consulenti del Lavoro (2018), *Edilizia, una crisi inarrestabile*; ANCE (2019), *Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni*, www.ance.it.

¹⁶ ISTAT (2019), *Statistiche flash. Il mercato del lavoro: una lettura integrata*; De Angelis G. (2018), *Il Mercato del Lavoro in Italia: una lettura a partire dal caso dell'edilizia*, en *Argomenti*, n. 10, p. 72.

Trabajo en 2018¹⁷, el trabajo por ETT's en el sector es igual solo al 2% del total nacional. Es preciso decir, sin embargo, que el recurso a este tipo de trabajo en 2017 ha crecido respecto al año precedente del 30% (43.632 cesiones respecto a las 33.496 del 2016), continuando la *trend* iniciada en 2015.

Tabella 7.5 – Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione per settore di attività economica. Valori assoluti, composizioni percentuali e variazione percentuale. Anni 2015, 2016, 2017

SETTORE DI ATTIVITA'	Valori assoluti			Composizione percentuale			Var. % rispetto all'anno precedente		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
ECONOMICA									
Agricoltura	13.898	12.982	14.783	0,9	0,7	0,7	-19,3	-6,6	13,9
Industria	610.225	643.008	780.126	37,6	35,3	35,5	16,4	5,4	21,3
Costruzioni	29.240	33.496	43.632	1,8	1,8	2,0	24,5	14,6	30,3
Industria in senso stretto	580.985	609.513	736.494	35,8	33,5	33,6	16,1	4,9	20,8
Servizi	959.057	1.165.575	1.399.949	61,5	64,0	63,8	17,8	16,7	20,1
Alberghi e ristoranti	249.224	267.660	317.818	15,4	14,7	14,5	17,0	7,4	18,7
Altri servizi pubbl. soc. e personali	66.870	91.069	106.973	4,1	5,0	4,9	28,8	36,2	17,5
Attività svolte da famiglie e conv.	17.773	20.535	23.626	1,1	1,1	1,1	13,6	15,5	16,0
Commercio e riparazioni	260.787	307.733	347.024	16,1	16,9	15,8	13,3	16,0	12,8
P. A., Istruzione e Sanità	77.091	83.794	93.766	4,7	4,6	4,3	17,9	8,7	11,9
Trasporti, Comun., Attività finanz.	327.322	394.814	510.442	20,2	21,7	23,3	20,4	20,6	29,3
Totale	1.623.188	1.821.566	2.194.758	100,0	100,0	100,0	16,8	12,2	20,5

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

1.2.3. Contratas, subcontratas, desplazamiento y cesión de mano de obra

Los fenómenos de externalización en el sector de la construcción, sobre todo en la forma de contrata y cesión, están muy difundidos, como se puede comprender incluso por la reducida dimensión de las empresas del sector. No es casualidad que las irregularidades corroboradas por la Inspección de Trabajo en el sector de la construcción en relación a la cuestión comentada se encuentren entre las más numerosas, incluso en relación al desplazamiento transnacional de trabajadores¹⁸.

Las contratas y subcontratas en el sector de la construcción

Por lo que respecta a las contratas y subcontratas de obras o servicios, la disciplina legal no prevé normas específicas para las empresas del sector de la construcción. Las previsiones más relevantes están contenidas en el art. 29 del d. lgs. n. 276/2003, que serán sintéticamente descritas.

Según el art. 29, apartado 1, la contrata se distingue de la cesión de mano de obra por la organización de medios necesarios por parte del contratista, organización que puede resultar, especialmente para las contratas con alta

¹⁷ Ministero del Lavoro (2018), *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie*, referible all'indirizzo www.lavoro.gov.it

¹⁸ INL (2018), *Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale*, referible al sitio www.ispettorato.gov.it. En particular, sólo en 2018 la Inspección ha puesto de manifiesto las irregularidades de trabajadores empleados con contratas, cesión o suministro en cerca de 2000 casos, de los que 114 se han referido a desplazamientos internacionales.

intensidad de uso de mano de obra (como ocurre a menudo en el sector de la construcción), simplemente del ejercicio del poder directivo y organizativo frente a los trabajadores. En el caso de que la contrata se desarrolle conculcando estas reglas, por ejemplo porque el contratista en realidad ejercita directamente el propio poder organizativo incluso frente a los trabajadores del contratista o del subcontratista, según el apartado 3 del mismo artículo el trabajador puede solicitar la constitución de la relación de trabajo bajo la dependencia del sujeto que ha utilizado efectivamente la prestación. Si la contrata es ilícita, sin embargo, jurídicamente se trata de cesión ilegal, para la que están previstas sanciones administrativas¹⁹ e, incluso si la cesión es fraudulenta, sanciones penales²⁰.

El art. 29, apartado 2, prevé un régimen de responsabilidad solidaria entre el contratante, el contratista y eventuales subcontratistas, en materia retributiva comprendido el finiquito, incluso por cuotas de Seguridad Social y premios asegurativos del período de ejecución de la contrata. Para el subcontratista la responsabilidad solidaria está limitada a dos años desde el fin de la contrata.

La norma del art. 29 no prevé más la regla, que por contra estaba presente en la regulación anterior de la contrata (l. n. 1369/1960), de la igualdad de tratamiento entre trabajadores del contratante y los trabajadores del contratista que desarrollen las mismas funciones. De este modo es posible que los trabajadores del contratista o del subcontratista reciban tratamientos retributivos (*id est*: inferiores) respecto a los trabajadores del comitente en virtud de la aplicación de convenios colectivos diferentes. Esta regla permanece en vigor, sin embargo, en el caso de cesión de trabajadores (art. 35, d. lgs. n. 81/2015).

Otras previsiones relevantes en caso de contrata se refieren a la seguridad en el trabajo, tema particularmente sensible para el sector de la construcción a causa del elevado número de accidentes de trabajo, a menudo con carácter mortal. En primer lugar, la empresa comitente tiene que verificar, cuando los trabajos se desarrollan en lugares en los que el comitente tiene la disponibilidad, que el contratista o los subcontratistas tengan la idoneidad técnico-profesional necesaria para realizar las obras o servicios objeto de contrata (art. 26, c. 1, d. lgs. n. 81/2008). En segundo lugar, la ley prevé que en este caso los empresarios implicados (comitente, contratistas, subcontratistas) cooperen en la instauración de medidas de seguridad exigidas. En particular, el comitente tiene la obligación de elaborar un documento de evaluación de riesgos que incluya las medidas adoptadas para eliminar o reducir los riesgos ej. «riesgos de interferencia», es decir aquellos que

¹⁹ En caso contrata ilícita, la sanción administrativa de tipo proporcional progresivo es igual a 50 euros por cada trabajador ocupado y por una jornada de ocupación, pero la sanción no puede, en cualquier caso, ser inferior a 5.000 euros, ni superior a 50.000 euros.

²⁰ La cesión de mano de obra es fraudulenta cuando «se realiza con la específica finalidad de eludir normas inderogables de ley o de convenio colectivo aplicables al trabajador» (art. 38, d. lgs. n. 81/2015). Según la Inspección de Trabajo esta situación sucede siempre en el caso de la contrata ilícita (circ. INL 11.2.2019).

derivan de las obras de más empresas que prestan servicios en el mismo lugar de trabajo (art. 26, c. 3, d. lgs. n. 81/2008). En estos casos, por último, la empresa comitente responde solidariamente con el contratista y los subcontratistas de todos los daños por los que los trabajadores que no sean indemnizados del INAIL (Instituto Nacional para el Aseguramiento contra los accidentes de trabajo).

En la negociación colectiva del sector de la construcción están presentes algunas normas específicas en relación con las contrata.

En primer lugar, algunos CCNL excluyen la posibilidad de recurrir a la contrata en las actividades ligadas a la producción ordinaria o al mantenimiento de las instalaciones²¹.

En relación al tratamiento retributivo, en los CCNL del sector están a menudo presentes las previsiones que obligan a las empresas contratistas y subcontratistas a aplicar a los propios trabajadores, para toda la duración de la contrata, el tratamiento (retributivo y normativo) previsto en los mismos CCNL. La obligación citada debe ser objeto de una cláusula específica de la contrata o subcontrata²². En estos casos viene re-introducido sustancialmente, por vía contractual, el principio de paridad de tratamiento entre dependientes del comitente y aquellos del contratista y de los subcontratistas, principio que, como se ha dicho, no se prevé ya en la regulación legal de las contrata. Está bien, sin embargo, señalar que tales previsiones están insertas en CCNL estipulados por sujetos de escasa o nula representatividad (hecha la excepción para la UGL, que desde hace tiempo aglutina un significativo consenso entre los trabajadores, no solo del sector de la construcción). En algunos casos, incluso, está previsto un término de decadencia de 6 meses dentro del cual los trabajadores pueden hacer valer sus derechos, que es el contraste con las previsiones legales en materia de responsabilidad solidaria de las empresas en caso de contrata.

Otros convenios colectivos prevén, por contra, que las empresas contratistas y subcontratistas respeten las normas contractuales de la categoría merceológica (*id est*: sector productivo) a la que pertenecen las empresas contratistas mismas²³. Previsiones de este tipo permiten, como se ha dicho, mantener los tratamientos retributivos diferenciados entre los trabajadores de empresas comitentes y aquellos de empresas contratistas y subcontratistas, con una tendencia a la reducción sobre el coste del trabajo. Como se ha explicado, de hecho, en el mismo sector de la construcción están presentes numerosos convenios colectivos; por tal razón, la obligación de aplicar «las normas contractuales», sin otra especificación consentida a la empresa no

²¹ CCNL ANIEM-ANIER e FENEAL/UIIL FILCA/CISI,FILLEA/CGIL del 2013; CCNL Federmaco/ FENEAL/UIIL FILCA/CISI,FILLEA/CGIL del 2013; CCNL FEDAPI CONAPI / CONFINTESA Lavoratori 2016, todavía en vigor.

²² CCNL ESAARCO/UGL — FNLE del 2014; CCNL CONFIMPREDITORI/USIL 2010; CCNL SUL/MCR IMP. ASS. 2010.

²³ CCNL ConfAR/CONFSAAL-SIA (art. 94) del 2012.

añada a alguna organización empresarial de seleccionar el CCNL más conveniente desde el punto de vista del coste de trabajo.

En los CCNL estipulados por los sindicatos más representativos, por contra, existen normas que prevén la obligación para las empresas comitentes de insertar en la contrata cláusulas que vinculen a las empresas contratistas y subcontratistas a observar el CCNL suscrito por lo sujetos más representativos del sector²⁴, que debería limitar el *dumping* contractual, fenómeno que ha asumido dimensiones alarmantes en el sector, no solo porque las empresas del sector aplican los convenios colectivos «pirata», sino porque a menudo se aplican CCNL de sectores diversos (agricultura, multiservicios, terciario), que prevén tratamientos retributivos inferiores y no contemplan, naturalmente, la obligación de inscripción a la Cassa Edile (ente bilateral sectorial v. ap. 2.5.1)²⁵. Por esta razón, las organizaciones sindicales más representativas del sector están promoviendo acciones tendentes a hacer obligatoria la aplicación de los CCNL más representativos del sector, por ejemplo, a través de la institución de una «mesa para la legalidad»²⁶ y propuestas de ley tendentes a la aplicación de un solo CCNL para el sector en su totalidad.

Sobre la cuestión ha intervenido incluso el Ministro de Trabajo y la Inspección de Trabajo con diferentes medidas²⁷, según los cuales, en primer lugar, las empresas que se adjudican contratas para el desarrollo de la actividad y reentran en el sector de la construcción son obligadas a aplicar a los propios trabajadores el CCNL del sector de la construcción estipulado por los sindicatos más representativos y a inscribir a los trabajadores en la Cassa Edile del territorio en el que se desarrolla la actividad. Tal obligación vale incluso en el caso en el que la empresa aplique normalmente un CCNL diverso, cuando el objeto de la contrata esté relacionado de forma prevalente con la categoría de las obras correspondientes entre las actividades previstas en el CCNL del sector de la construcción. En tal caso, según la Inspección, la aplicación del CCNL no puede limitarse solo a la parte retributiva, sino que debe referirse a toda la disciplina contractual de la relación de trabajo (horario, fiestas, permisos, etc.). En su defecto, la empresa no puede beneficiarse de los beneficios normativos y contributivos previstos en las leyes en relación a la aplicación de los convenios colectivos.

²⁴ CCNL FEDERMACO /FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL del 2015 (art. 5).

²⁵ V. el 2º Informe FILLEA CGIL— Fondazione Di Vittorio, *Andamento del settore Costruzioni*, abril 2018, que estima en 150.000 los trabajadores a los cuales se aplican otros CCNL pur declarando los trabajadores mismos desarrollar funciones típicas de la construcción. El mismo informe muestra como en 2017, respecto al número de trabajadores del sector revelado por el ISTAT (1.346.000), sólo 604.000 trabajadores estaban inscritos en los Bancos de la construcción, lo que demuestra que el sector tiene un gran número de trabajadores irregulares o a los que se aplica un convenio colectivo distinto de aquél principal del sector (como se ha visto, la obligación de inscripción a la Cassa Edile viene establecida en el CCNL).

²⁶ CCNL CONFAPI ANIEM E FENEAL/UIL FILCA/CISL, FILLEA/CGIL 2013 (art. 101)

²⁷ Ministero del Lavoro, nota 1º julio 2015, Prot. N. 10565, *Applicazione dei contratti collettivi di categoria del settore edile*; INL, circular n. 9 del 10.9.2019.

1.2.4. Cesión «interna» y cesión transnacional

La cesión, como se ha puesto de manifiesto, es un instrumento de utilización indirecta de la mano de obra en base al que un trabajador, subordinado a un empresario (cedente), es cedido temporalmente a desarrollar la actividad propia bajo un empresario diferente (cesionario) para satisfacer un interés propio del cedente (art. 30, d. lgs. n. 276/2003).

En el sector de la construcción el fenómeno de la cesión de trabajadores entre empresas es muy frecuente: a menudo la cesión (interna) sucede entre empresas que están vinculadas entre ellas mediante un consorcio o una red, pero incluso entre empresas que no tienen vínculos entre ellas. En el caso de la cesión transnacional, que sucede sobre todo en las Regiones del Norte de Italia, particularmente en cuanto a las limítrofes con Países con costes laborales decididamente más bajos (dígase Friuli Venecia Giulia y Eslovenia, por ejemplo), el problema es el *dumping* social entre empresas y el de la tutela de los trabajadores afectados por los fenómenos de cesión. Conviene señalar también que la cesión se utiliza a menudo en lugar de la contrata de obras y servicios para evitar la aplicación de la normativa (legal y contractual) de la contrata que se acaba de describir. Como se dirá mejor a continuación, de hecho, la cesión, en su versión transnacional, no tiene aún una regulación contractual específica, quizás debido a la disciplina legal, considerada particularmente compleja y exhaustiva.

En Italia, el fenómeno de la cesión tiene una disciplina diferente según que se trate de una forma puramente interna o bien de una cesión transnacional de trabajadores.

La cesión «interna»

La cesión está regulada en Italia en el art. 30 del d. lgs n. 276/2003. Siguiendo los pasos de una consolidada jurisprudencia, el legislador ha establecido requisitos de legitimidad de la cesión que son:

- a) la **temporalidad**;
- b) el **interés** del cedente.

Es importante señalar que el concepto de temporalidad coincide con carácter no definitivo, independientemente de la entidad de la duración del período de cesión, sin perjuicio de que tal duración esté en función a la continuidad del interés del cedente. En otras palabras, temporal no es sinónimo de breve²⁸. Y en verdad hace tiempo que la jurisprudencia viene afirmando que la duración puede incluso no estar predeterminada, y que la temporalidad está establecida en relación a la realización del interés empresarial, que puede ser relacionado incluso con tiempos largos. Por ello

²⁸ MONACO, M.P., *Il distacco del lavoratore*, in *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinado por CARINCI, F., Vol. II, Milano, Ipsoa, 2004, p. 216.

destaca que la cesión se prolonga en relación a la persistencia del interés del cedente²⁹. En relación al sector de la construcción, por ejemplo, el interés del cedente podría estar vinculado a la ejecución de una contrata y perdurar, por tanto, todo el período de ejecución de los trabajos contratados o subcontratados.

Algún comentario sobre la naturaleza de tal interés. El tenor literal del art. 30 del d. lgs. 276/2003, según la doctrina administrativa ya consolidada «no permite una interpretación demasiado amplia, tal que la cesión puede estar legitimada por **cualquier interés productivo del cedente** que no coincida con aquel del mero suministro de trabajadores».

Como se puede extraer de lo que apenas se ha dicho, no constituye un requisito de legitimidad de la cesión el consentimiento del trabajador, que se requiere por el art. 30, párrafo 2, d. lgs. 276/2003, salvo cuando la cesión misma comporte el cambio de funciones del trabajador.

Precisamente, sobre este aspecto ha intervenido la negociación colectiva del sector de la construcción, desde el momento en el que algunos CCNL³⁰ establecen que «el trabajador de la construcción puede ser cedido temporalmente, previo consentimiento y con funciones equivalentes, de una empresa constructora a otra, siempre que exista interés económico productivo de la empresa cedente, incluso con referencia a la salvaguardia de la propia profesionalidad a que el trabajador desarrolle la propia actividad en la empresa cesionaria». El consentimiento del trabajador no se requiere por la ley como requisito de legitimidad de la cesión³¹, por lo que las normas convencionales en examen añaden una ulterior restricción a la utilización indirecta de la mano de obra en el sector, restricción sin embargo considerada plenamente legítima por el Ministerio de Trabajo italiano que, mediante decisión (interpello) n. 1006 del 11 julio 2005, ha reconocido que las normas convencionales en materia de cesión no son contrarias con el detalle normativo manifestado que representan una derogación *in melius* respecto de la norma misma. Lo mismo debe decirse de la previsión según la que el trabajador puede ser cedido exclusivamente para el desarrollo de funciones equivalentes, no estando esta limitación prevista expresamente por la ley y estando permitido por el art. 2103 c.c. el cambio (unilateral) de

²⁹ Cass. 17 giugno 2004, n. 11363, en *Mass Giust. Civ.*, 2004, f. 6.; Cass. 18 agosto 2004, n. 16165, en *Mass. Giust. Civ.*, 2004. En el mismo sentido, Cass. 17 marzo 1998, n. 2880, en *Foro It.*, 1998, I, c. 3582; Cass. 13 giugno 1995, n. 6657, en *Mass. Giust. Civ.*, 1995.

³⁰ CCNL ANIEM-CONFAPI/ FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL para la PMI del 2010 (art. 98); CCNL ESAARCO— CIU/UGL-FNLE para el artesanado y las sociedades cooperativas del sector de la construcción de 2014 (art. 64); CCNL CONFIMPREDITORI/USIL para los trabajadores de las PYMES Artesanas Industriales y Afines de 2012 (art. 99).

³¹ Esto vale incluso cuando la cesión comporte cambio del lugar de trabajo del trabajador a una distancia superior a 50 km del habitual; en este caso, de hecho, la ley prevé sólo que el empresario debe probar que existen «probadas razones técnicas, organizativas, productivas o sustitutivas», pero no requiere que el trabajador deba prestar su consentimiento, tal como sucede por lo que respecta a caso de traslado geográfico del trabajador (art. 2103 c.c.),

funciones del trabajador incluso en sentido peyorativo, si bien con algunos límites³².

La cesión transnacional

La cesión transnacional de trabajadores está regulada, en el ordenamiento italiano, por el d. lgs. 17 luglio 2016, n. 136, trasposición de las directivas europeas n. 96/71/CE e 2014/67/UE³³. Para la cesión desde Países extracomunitarios se aplica también el d. lgs. 29 dicembre 2016, n. 253, que traspone la direttiva 2014/66/UE sobre condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales.

La disciplina de la cesión transnacional se aplica, según el art. 1, d.lgs. n. 136/2016:

- a las empresas que ceden trabajadores en Italia en el ámbito de una prestación de servicios;
- a las agencias de suministro establecidas en otro Estado miembro que ceden a través de una empresa usuaria en Italia;
- en el sector del transporte por carretera y también a los casos de cobotaje del capítulo III del Reglamento (CE) n. 1072/2009 y el capítulo V del Reglamento (CE) n. 1073/2009;
- a todas las empresas establecidas en un Estado que cede trabajadores en Italia.

La nueva disciplina, como la de la matriz europea, tiene dos objetivos: 1) de un lado, garantizar la autenticidad de la cesión, a través de la verificación de requisitos de emprenditorialidad de la empresa cedente; 2) de otro, asegurar una adecuada tutela de los trabajadores cedidos, a través de la garantía de condiciones mínimas de tratamiento parificadas a las de los trabajadores nacionales que desarrollen iguales funciones.

No podemos detenernos, en esta sede, en los requisitos exigidos por la ley para la verificación de la autenticidad de la cesión; por lo que afecta, por el contrario, a la tutela de trabajadores cedidos, l'art. 4 del d. lgs. n. 136/2016 establece que a los trabajadores cedidos se aplican, durante el período de cesión, las mismas condiciones de trabajo y de ocupación previstas para los

³² Sobre el art. 2103 c.c. v. Alessi C., Ravelli F., *Commento all'art. 2103 c.c.*, en Del Punta R., Scarpelli F., Rauseri P., *Commentario alle leggi sul lavoro*, Milano, Wolters Kluwer, 2020, pp. 437 ss.

³³ En precedencia, la disciplina del desplazamiento transnacional de trabajadores estaba contenida en el l. d. lgs. 25 febbraio 2000, n. 72, trasposición de la dir. 96/71/CE, que preveía la aplicación a los trabajadores desplazados de las mismas condiciones de trabajo establecidas en la ley y la negociación colectiva para los trabajadores «internos» adscritos a las mismas funciones. La ley, sin embargo, más allá de haber recibido una limitadísima aplicación, tenía que considerarse en contraste con las previsiones della dir. 96/71/CE, según la interpretación dada por la Corte de Justicia UE. Sobre este punto v. Orlandini G., *Considerazioni sulla disciplina del distacco dei lavoratori stranieri in Italia*, en RIDL, 2008, I, p. 59 ss.

trabajadores que desarrollan prestaciones de trabajo subordinado análogas en el lugar donde se desarrolla la cesión.

El art. 2, párrafo 1, letra e) del mismo decreto, precisa que por condiciones de trabajo y de ocupación se entienden las condiciones previstas en la ley y en los convenios colectivos (de cualquier nivel) estipulados por las organizaciones sindicales más representativas, en relación a las materias a continuación indicadas: 1) períodos máximos de trabajo y períodos mínimos de descanso; 2) duración de las fiestas anuales retribuidas; 3) tratamientos retributivos mínimos, comprendidos aquellos sobre trabajo extraordinario; 4) condiciones de cesión temporal de trabajadores; 5) salud y seguridad en los lugares de trabajo; 6) procedimientos de tutela sobre condiciones de trabajo y de ocupación de embarazadas o que hayan dado a luz, niños y jóvenes; 7) paridad de tratamiento entre hombre y mujer así como otras disposiciones en materia de no discriminación. Como se puede notar, no se trata de la extensión total de la disciplina legal y negocial, sino de la aplicación de condiciones mínimas de trabajo equiparables a las previstas para los trabajadores nacionales.

Como se ha dicho, la negociación colectiva en el sector de la construcción no tiene una disciplina específica sobre la cesión transnacional de trabajadores. En ninguno de los CCNL analizados se incluyen normas dedicadas a la cesión transnacional, no obstante se pone de manifiesto por la doctrina desde hace tiempo el hecho de que se hayan producido algunos problemas aplicativos.

Una de las cuestiones más interesantes se refiere, por ejemplo, a la obligación de afiliación de trabajadores a la Cassa Edile (ente bilateral sectorial) del lugar en el que se desarrolla la prestación, para el reconocimiento de las prestaciones previstas en la misma. Según el Consejo de Estado, no puede imponerse a las empresas extranjeras inscribir, ni incluso contribuir a la Cassa Edile, cuando las prestaciones previstas por la Cassa Edile son comparables a las que tiene derecho el trabajador extranjero en el País de origen³⁴. Se trata de una valoración, por tanto, que hay que efectuar caso por caso, sobre la que la negociación colectiva podría haber intervenido, así sobre las normas convencionales aplicables al fenómeno de la cesión transnacional.

En el sector de la construcción, por otra parte, la cesión transnacional es un fenómeno en crecimiento, como demuestran los datos elaborados por el Observatorio sobre la cesión transnacional constituido en el Ministerio de Trabajo³⁵. Según los datos resultantes de las comunicaciones obligatorias enviadas por

³⁴ C. Stato, Sez. IV, 11 marzo 2006, n. 928. Sobre este punto v. Orlandini G., cit.

³⁵ El observatorio está compuesto por tres representantes designados por las organizaciones sindicales de trabajadores más representativas a nivel nacional, tres representantes designados por las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional de los empresarios, dos representantes del Ministerio de Trabajo y de política social, uno en función de Presidente, un representante de la Agencia nacional de política activa del trabajo, un representante del INPS, un representante del Inapp y un representante designado por la Presidencia del Consejo de Ministros.

las empresas cedentes a la Inspección de Trabajo³⁶, en el período comprendido entre el 27 de diciembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2019 las cesiones en Italia han alcanzado 98.873³⁷, el 90% de Países de la UE. Es interesante señalar que si las empresas cedentes son fundamentalmente del sector manufacturero (2.217 su 6.220), un número considerable de cesiones es efectuado por empresas del sector de la construcción (1.303 su 6220). El número de trabajadores afectados por las cesiones en el sector de la construcción, en el período indicado, lleva a 12.532 (de los que solo 65 son mujeres), que corresponde al 27,6% del total de trabajadores cedidos (45.359). Naturalmente, los datos disponibles en cuanto a las cesiones efectuadas regularmente, con el respeto a las previsiones legales. En el sector de la construcción, como se verá, es muy elevado el nivel de irregularidades; por lo que afecta a la cesión transnacional ficticia, la dimensión del fenómeno se puede extraer de los datos relativos a las investigaciones efectuadas por los organismos inspectores del Ministerio de Trabajo, que en 2019 evidenciaban un número total de 549 trabajadores involucrados, de los que 142 cedidos eran del sector de la construcción³⁸. En 2018 la cesión transnacional ficticia había afectado a 114 trabajadores del sector de la construcción³⁹. Naturalmente el fenómeno tiene dimensiones mayores, dado que muchísimos casos escapan a las investigaciones inspectoras.

1.2.5. El mercado de trabajo irregular en el sector de la construcción

En la evaluación de la dimensión del sector de la construcción en Italia no se puede olvidar el hecho de que se trata del sector con más alta tasa de irregularidades después del agrícola⁴⁰. La situación es tanto más grave si se considera que la economía sumergida en la construcción está a menudo ligada a fenómenos de explotación de jornaleros, de disfrute de trabajo de inmigrantes irregulares y a la criminalidad organizada. La tasa de irregularidad ha crecido, según la estimación del ISTAT, del 11,4% en 2008 al 17% alrededor del 2017. El sector de la construcción es, después del sector servicios, el más sujeto a controles de parte de los Inspectores de Trabajo, que destacan irregu-

³⁶ Ministero del Lavoro, *Osservatorio distacco. I primi dati*, disponible en la dirección http://www.distaccoue.lavoro.gov.it/Documentazione/DISTACCO_TRANSNAZIONALE_ita.pdf

³⁷ Se precisa que el dato referido al número de comunicaciones obligatorias y no corresponde al número de trabajadores, dato que alguna cesión puede conllevar más trabajadores. Según el *report* el 95,8% de las cesiones comunicadas afecta a 5 trabajadores. Más allá, a menudo, las cesiones de los mismos trabajadores se repiten más veces y en este caso se dirigen al mismo empresario, el que demuestra que se trata de una modalidad de utilización ordinaria de la mano de obra.

³⁸ INL (2019), *Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale*, referible al sitio www.ispettorato.gov.it. Es necesario subrayar que la hipótesis de cesión transnacional ficticia aparece por primera vez en el Informe anual 2018, a razón de la entrada en vigor del d. lgs. n. 136/2016.

³⁹ INL (2018), *Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale*, reperible all'indirizzo www.ispettorato.gov.it

⁴⁰ Observatorio estadístico de los Consultores del Trabajo (2018), *Edilizia, una crisi inarrestabile*, p. 32.

laridades en la gestión de los recursos en un número muy elevado de casos; en 2018, por ejemplo, las irregularidades han afectado a casi el 70% de las empresas controladas⁴¹.

Tabvola 1.17 – Occupati regolari e non regolari nel settore delle costruzioni – Anni 2008-2017 (valori assoluti in migliaia e incidenza percentuale)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Regolari	1.743	1.708	1.670	1.623	1.517	1.405	1.341	1.308	1.311	..
Non regolari	224	237	242	244	262	238	238	252	247	..
Totale	1.966	1.945	1.912	1.868	1.779	1.643	1.578	1.559	1.558	1.561
Tasso d'irregolarità	11,4	12,2	12,7	13,1	14,7	14,5	15,1	16,1	15,8	

Fonte: Istat

El número de trabajadores irregulares es más elevado en las regiones del Sur (en 2016 era el 23,7% del total) y aumenta en períodos de mayor crisis económica.

Buscando contener el recurso a la economía sumergida en el sector de la construcción, la ley ha introducido desde hace tiempo la obligación de las empresas de obtener el D.U.R.C. (Documento Unico de Regularidad Contributiva) que sirve para certificar la regularidad de la posición de la empresa frente al INPS, del INAIL y de las Casse Edili⁴². Otro instrumento de contraste a la economía sumergida puede individualizarse en el control sobre la aplicación del CCNL estipulado por las organizaciones sindicales más representativas, de lo que se ha hablado supra.

1.2.6. Profesionalidad y retribución de los trabajadores del sector de la construcción

El sector de la construcción en Italia se distingue por el hecho de que las cualificaciones profesionales son preferentemente de bajo nivel. Según el Observatorio Europeo del Sector de la Construcción, en 2015 alrededor del 51% de los trabajadores del sector en Italia está representado por sujetos poco cualificados, una de las tasas más elevadas respecto a otros Países de la UE, con una escasa presencia de trabajadores con una formación de nivel universitario y prácticamente nula presencia de trabajadores con formación de tipo post-universitario (doctorado o Máster). En el mismo período, incluso el porcentaje de trabajadores que participan en iniciativas de formación y de

⁴¹ INL (2018), *Rapporto annuale dell'attività di vigilanza in materia di lavoro e di legislazione sociale*, disponible en la dirección www.ispettorato.gov.it.

⁴² V. la ley de 16 de mayo de 2014, n. 78 y los decretos ministeriales de desarrollo, que prevén la concesión del DURC online. Está bien recordar que en el sector de la construcción las irregularidades del DURC comportan, para el sector público, la imposibilidad de participar en contratos y de recibir los pagos para los trabajos eventualmente desarrollados (D.L. 210/02 convertido in L. 266/02 — art. 2) y, para el sector privado, la suspensión de la autorización al desarrollo de trabajos y ulteriores consecuencias de tipo patrimonial.

promoción profesional está entre los más bajos en Europa⁴³, si bien en el sector está en crecimiento la reclamación de competencias específicas para hacer frente a las nuevas exigencias de la vgr. *green economy*⁴⁴.

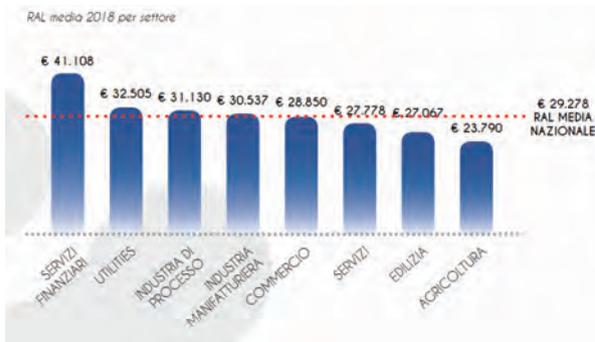
Como resulta de los datos ISTAT elaborados por Job Pricing para los años 2015-2017 reportados en la tabla a pie de página, la composición de la ocupación en el sector de la construcción está fuertemente desequilibrada (como del resto era previsible) hacia las funciones obreras (80,9% del total, sólo por detrás del sector agrícola, que ve una presencia de funciones operarias igual al 94,1% de la fuerza de trabajo).

Composizione occupazionale per settore - Occupati dipendenti in aziende private

SETTORE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI
AGRICOLTURA	0,3%	0,6%	5,0%	94,1%
INDUSTRIA DI PROCESSO	1,6%	4,8%	26,8%	66,8%
INDUSTRIA MANIFATTURIERA	1,5%	3,6%	26,7%	68,2%
EDILIZIA	0,6%	1,6%	16,9%	80,9%
UTILITIES	1,9%	4,9%	36,9%	56,4%
COMMERCIO	1,0%	2,6%	55,1%	41,3%
SERVIZI	1,2%	3,8%	37,9%	57,0%
SERVIZI FINANZIARI	4,0%	26,4%	69,2%	0,5%
TOTALE	1,3%	4,4%	36,0%	58,3%

Fonte: Elaborazione JobPricing su dati ISTAT - Rilevazione Trimestrale sulle Forze di Lavoro - Media dei 12 trimestri del 2015, 2016 e 2017

Esta situación comporta, en consecuencia, un bajo nivel de retribuciones brutas anuales para los trabajadores del sector. En 2018, por ejemplo, el sector de la construcción se caracteriza por una retribución media anual bruta para los trabajadores del sector inferior a la media nacional y en disminución respecto al 2017.



⁴³ European construction sector observatory (2017), *Improving the human capital basis*, disponible en la Dirección <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/24261>

⁴⁴ Rugiero S. (2012), *L'efficienza energetica in Italia: competenze e figure professionali emergenti per la green economy*, en *Argomenti*, p. 53 ss.

El hecho que la retribución anual media sea inferior a la media nacional es debido, sin embargo, a la escasa presencia de trabajadores colocados en las categorías de empleados, de cuadros y de dirigentes. Si se mira de hecho la retribución anual bruta media por categoría de trabajadores, se puede notar que en 2018 las retribuciones de trabajadores del sector de la construcción son más elevadas (aunque un poco) de la media nacional de otros sectores, excepto el caso de dirigentes.

La confrontación con las tablas retributivas de otros sectores productivos (tabla 3) demuestra incluso que las retribuciones de trabajadores clasificados en los más bajos niveles de encuadramiento en los CCNL del sector de la construcción son superiores, en muchos casos, a aquellas de figuras profesionales análogas de otros sectores.

2. SUJETOS Y NIVELES DE CONTRATACIÓN

Esta sección del informe propone una síntesis de resultados del análisis efectuado sobre una muestra de convenios colectivos, de primer y segundo nivel, suscritos por OO.SS más representativas del sector, presentadas mediante una subdivisión para argumentos y mediante tablas de resumen.

2.1. Delimitación funcional del sector de la construcción

En un contexto de libertad sindical como el italiano, son las propias partes las que delimitan las categorías productivas; la categoría a través de la que el convenio colectivo despliega el propio efecto se identifica generalmente con la categoría económico-productiva, pero no existen reglas que prevean correspondencia unívoca entre esta última y una específica tipología de convenio colectivo nacional de trabajo⁴⁵. En otros términos, una enunciación así hecha de la regla constitucional de la libertad sindical, implica que no debe subsistir obligatoriamente identidad entre la concepción ontológica de categoría productiva y una concepción voluntarista de categoría representada por el sindicato, a la que se aplica una reglamentación contractual dada. Es de hecho recolocada en la libre determinación de las partes del CCNL la elección de los confines del ámbito de referencia.

Dicho esto, para proceder al análisis se han examinado los convenios colectivos nacionales de trabajo aplicables al macrosector de la construcción e inscritos en el banco de datos del CNEL⁴⁶ para el período de referencia compren-

⁴⁵ Véase Sección I, párrafo 1.

⁴⁶ <https://www.cnel.it/Archivio-Contratti/Contrattazione-Nazionale/Analisi-Avanzate>

dido entre el 2006 y el 2018⁴⁷. El banco de datos del CNEL permite seleccionar los contratos en base al sector productivo de pertenencia. Es necesario además precisar que, para identificar la categoría de las Construcciones, el banco de datos CNEL utiliza la denominación «EDILIZIA» y no el término «Costruzioni», indicando el todo con una parte del sector. Para el presente informe se ha decidido diversamente utilizar el término Costruzioni, con el fin de identificar la entera categoría, para evitar equívocos terminológicos solapados.

Es posible individualizar algunas categorías productivas, agrupadas en 6 grupos:

- Area Leña
- Empresa artesanal de la leña
- Cemento — Cal — Yeso
- Construcción
- Piedras
- Ladrillos

Para cualquiera de las subcategorías/grupo es el mismo convenio colectivo a individualizar, mediante la enumeración no exhaustiva, las actividades a esas reconducibles, rastreando los confines de la categoría productiva a través de la cual el CCNL produce efectos. Cualquiera de los CCNL analizados, en el incipit, contiene un artículo dedicado a las actividades comprendidas en la categoría productiva de referencia y es sobre la base del contenido de dichos artículos que se ha procedido a la especificación de las actividades relativos a las seis subcategorías y que se relacionan en las tablas anejas al informe⁴⁸. Es a la luz de este análisis por el que se pone de manifiesto cómo el sector de la construcción, en global, incluye una combinación de actividades excedentes respecto a la relación de la que la sección F del protocolo NACE, reconducibles por contra a la única subcategoría de «Edili». Incluidas en el macro sector Costruzioni están también las actividades indicadas en la Sección C del protocolo NACE relativas a las subcategorías Ladrillos, Piedras, área Leña y Empresa artesanal de la leña.

En particular de las actividades indicadas en la Sección C «Manufacturing»:

<i>Sección C</i>	16.1, 16.10, 16.2, 16.21, 16.22, 16.23, 16.24 e 16.29
<i>Sección C</i>	23.5, 23.51, 23.52, 23.6, 23.61,23.62, 23.63, 23.64, 23.69,23.69, 23.7, 23.70, 23.90, 23.91, 23.99

⁴⁷ En la Banca de datos CNEL son consultables los convenios colectivos nacionales del sector privado depositados en el CNEL en ejecución del art. 17 de la ley 30 de diciembre de 1986, n. 936, tanto como los convenios colectivos nacionales de contraste en el sector público depositados antes de la entrada en vigor del art. 55 del de d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

⁴⁸ Tabla 1.

2.2. Niveles de negociación y reglas de coordinación

En el sistema italiano de relaciones industriales la descentralización negociadora actúa principalmente a través de la negociación de empresa. En el sector de la construcción, por contra, la descentralización ha actuado preferentemente a través de la subscripción de acuerdos territoriales. Este modelo de regulación, como se ha anticipado ya, se ha impuesto a las características estructurales del sector; el nivel territorial puede alternativamente coincidir con el nivel provincial o regional según los específicos ordenamientos productivos relativos a la subcategoría productiva que forma parte del sector.

Para cualquiera de las subcategorías indicadas supra⁴⁹ es posible, analizando las disposiciones normativas de los CCNL utilizados como referencia, extrapolar reglas de coordinación entre los niveles de negociación, Nacional y territorial.

Habiendo ya ilustrado, en la primera parte de este *report*, el encuadramiento jerárquico del sistema de fuentes de la relación de trabajo con particular referencia al papel de la negociación colectiva, es necesario ahora solo incidir en una de las razones de tal articulación de los niveles de negociación.

También en el sector de la construcción están presentes dos niveles de negociación colectiva: un primer nivel Nacional de categoría y un segundo nivel alternativamente territorial o empresarial.

La peculiaridad de la regulación del sector de la construcción es el desarrollarse en un terreno diseminado de PME (pequeñas y medianas empresas), razones por las que, respecto a otros sectores económicos es mayormente difusa la utilización de acuerdos territoriales a causa del reducido número de empleados, como se ha visto supra. A través del instrumento de la negociación territorial, las partes desarrollan una regulación, ya diferenciada territorio por territorio, en razón de las diversas exigencias de los mismos, sea homogéneas y común para todas las empresas pertenecientes a cualquier territorio.

Los diferentes niveles de regulación colectiva necesitan de reglas de coordinación para un funcionamiento sinérgico.

En lo sucesivo, viene referenciado un esquema de las cláusulas de coordinación entre los diferentes niveles de regulación (Nacional y territorial) contenidos en los CCNL suscritos por las asociaciones sindicales de categoría adherentes a las confederaciones más representativas (CGIL-CISL-UIL), comprendidas en el período 2006-2018 y objeto de la investigación, y eficaces en los últimos años del ya dicho período de referencia.

⁴⁹ Tabla 1.

- 1) Para la subcategoría **Leña**⁵⁰ los CCNL aplicados y analizados⁵¹ prevén reglas de coordinación referidas a:
 - El régimen de **flexibilidad horaria** requerido en eventuales acuerdos a nivel empresarial y/o territorial, la experimentación de horarios de trabajo en régimen de flexibilidad más allá del límite horario previsto por los CCNL, respecto a la legislación vigente.
 - **Seguridad Social integrativa** a través de la inserción de cláusulas de absorbilidad de la cotización hasta la concurrencia de eventuales contribuciones derivadas de acuerdos territoriales y/o empresariales.
 - **Horario de trabajo** con particular referencia a **horas extra, a duración máxima del horario semanal y a flexibilidad horaria**, dejando el poder de regular estas instituciones a la negociación colectiva de segundo nivel, en derogación de las disposiciones del CCNL Nacional, en base a las específicas exigencias empresariales/locales.

- 2) Para la subcategoría del **Ladrillo**⁵² los CCNL aplicados y analizados⁵³, ya en el principio, prevén una norma general sobre coordinación de dos niveles de negociación colectiva además de reglas específicas. En particular:
 - Está previsto un sistema de **bilateralidad** teniendo como objetivo la concesión de prestaciones de *welfare* contractual hacia la integración de la retribución global de hecho de los trabajadores de la categoría. Los tratamientos previstos por este sistema de bilateralidad son vinculantes para todas las empresas que se encuentren en la esfera de aplicación de los Acuerdos y convenios colectivos nacionales y de segundo nivel, empresarial o territorial, por los PMI del sistema CONFAPI, de otro lado suscritos;
 - Está previsto un **sistema de relaciones sindicales y contractuales** donde se establecen aquellas materias e institutos que han sido remitidos a regulación del convenio colectivo de segundo nivel, que deben ser necesariamente distintos y no repetitivos respecto a

⁵⁰ Véase la tabla 2.

⁵¹ CCNL estipulado por FEDERLEGNOARREDO FeNEAL/UIIL FILCA/CISL FILLEA/CGIL con vigencia desde el 1° de abril de 2016 y duración hasta 31 de marzo de 2019 y CCNL estipulado entre las asociaciones empresariales CAN producción, CAN Construcción, Confartínagiano Leña y Muebles, Confartínagiano del Mármol, Artesanía, CLAAI e las OO.SS. FENEAL/UIIL FILCA/CISL/FILLEA/CGIL.

⁵² Tabla 2, sección 2.

⁵³ CCNL CONFAPI/ANIEM (Asociación Nacional de Empresas Constructoras y Manufactureras) FENEAL/ UIIL, FILCA/CISL, FILLEA/CGIL con vigencia para un trienio, con término de eficacia desde el 1° de abril de 2016 y entrará en vigor hasta el 30 de junio de 2019. CCNL ANIER (Asociación Nacional de Empresas Constructoras Manufactureras) ANIER (Asociación Nacional de Empresas Constructoras en Red) afiliadas a CONFIMI INDUSTRIA e FENEAL/ UIIL, FILCA/CISL, FILLEA/CGIL con vigencia para el trienio, en vigor hasta el 31 de marzo de 2019.

aquellas regulaciones del CCNL. El mecanismo de la interacción entre niveles y utilizado por el CCNL es debido a un sistema de cláusulas de reenvío que dictan reglas de conformidad a los criterios y a los procedimientos indicados en el CCNL, con especificación de las materias remitidas a la regulación de la negociación de 2º nivel (negociación empresarial o acuerdos provinciales/territoriales en base a las praxis vigentes)

- **Para el Contrato de trabajo a tiempo parcial, contrato a término y suministro de trabajo a tiempo determinado** se concede poder derogatorio respecto a los límites porcentuales establecidos por el CCNL, respecto de lo previsto en la normativa vigente.
- 3) Para la subcategoría de **Piedras**⁵⁴ el CCNL prevé reglas de coordinación respecto de:
- **Flexibilidad contractual y horario multiperiodal:** demandando por la RSU poder de negociar flexibilizaciones del horario normal de trabajo para hacer frente a exigencias productivas y posibilidades de predisponer, de parte del convenio colectivo de empresa y territoriales diversos regímenes flexibles de horario respecto a lo dispuesto por el CCNL.
 - **Welfare empresarial integrativo:** demandando por el contrato de II nivel, territorial o empresarial, la tarea de regular la institución.
- 4) Para las empresas y los trabajadores de la subcategoría **Edilizia**⁵⁵ el CCNL prevé:
- **Un procedimiento de concertación preventiva en el ámbito de la construcción de grandes obras** con la participación de asociaciones Nacionales estipulantes y asociaciones territoriales así como empresas adjudicatarias de la contrata.
 - **Una específica disciplina de los acuerdos locales con determinación puntual de las materias cuya regulación es demandada por la negociación de segundo nivel con referencia particular al nivel local**⁵⁶:

⁵⁴ CCNL CONFAPI/ANIEM (Asociación Nacional de Empresas Constructoras y Manufactureras) FENEAL/ UIL, FILCA/ CISL, FILLEA/CGIL con vigencia para un trienio, con eficacia desde el 1º de septiembre de 2017 y en vigor hasta el 30 de abril de 2019.

⁵⁵ CCNL CONFAPI/ANIEM (Unión Nacional de Empresas Constructoras Manufactureras y Sectores Afines afiliados a CONFAPI FENEAL/UIL, FILCA/CISL, FILLEA/CGIL en vigor hasta el 30 de junio de 2016 y CCNL ANAEP-Confartigianato Edilizia, CNA Costruzioni, Fiae-Casartigiani, Departamento Construcción Clai e Feneal-UIL, Filca-CISL, Fillea-CGIL.

⁵⁶ Véase la Tabla 2, alegada en el presente informe, donde viene señalado el texto del art. 39 del CCNL CONFAPI/ANIEM (Unión Nacional de Empresas de la Construcción Manufactureras y Sectores Afines adherentes a CONFAPI FENEAL/UIL, FILCA/CISL, FILLEA/CGIL. En el presente párrafo, se ha procedido por contra a una relación sintética de las materias cuya regulación es remitida al convenio colectivo territorial.

- Reparto del horario normal de trabajo con el fin de tener en cuenta las situaciones meteorológicas locales;
- Determinación de la indemnización relativa a los trabajadores en alta montaña;
- Determinación de la indemnización para trabajadores en galería del art. 20;
- Determinación de la indemnización para trabajadores que son enviados a la guía de medios empresariales destinados al transporte de trabajadores
- Determinación de la indemnización de disponibilidad para los trabajadores.
- Determinación, aunque nunca con efectos anteriores al 1.7.15, del elemento variable a la retribución, según los criterios indicados en el presente artículo y cuanto se ha indicado a los art. 13 e 47 del presente CCNL;
- Actuaciones previstas en el art. 18;
 - Individualización de los límites más allá de los cuales es aplicable la disciplina del desplazamiento contemplado en el art. 21;
 - Determinación del período normal de disfrute de las fiestas;
 - Regulación de los servicios de cafetería y transporte y relativas a indemnización sustitutiva;
 - Eventuales determinaciones sobre la base de criterios previstos en el art. 89, punto D).
- Disposiciones referentes a una **potencial futura regulación legislativa o interconfederal de las materias sobre ordenamientos contractuales de 1º e 2º nivel** previendo una coordinación entre disciplina prevista por el CCNL por parte de las partes nacionales con un acuerdo específico, de estipularse sin demora y sin embargo no más allá de las reglamentaciones legislativas o interconfederales.
 - **Un Sistema de conexión entre comisión Nacional edificios escolares y entes de formación territorial** que conjuntamente deberán proveer a los planos formativos de los trabajadores de la categoría.
 - **Un Sistema FORMEDIL**, para la formación. El CCNL atribuye específicas obligaciones a los organismos territoriales.⁵⁷

⁵⁷ Tabla 2.

- 4) Para la subcategoría **Cemento, Cal y Yeso**⁵⁸ el CCNL prevé:
- **Disposiciones generales en las que viene reconocida la estructuración del modelo contractual sobre dos niveles** (territorial y empresarial);
 - Reglas relativas a la **estipulación de acuerdos empresariales en el caso de la CONTRATA** con la obligatoriedad de insertar cláusulas que vinculan a las empresas contratistas a observar las obligaciones derivadas de las normas de ley y de los CCNL suscritos por las OO.SS. más representativas.

2.3. Tablas salariales

La estructura retributiva en la construcción diferencia entre operarios y empleados, por cuanto algunas instituciones contractuales prevén una reserva ante las casas construidas y un depósito anual al trabajador de parte de las mismas. Las tablas retributivas⁵⁹ para los trabajadores del sector de la construcción están fácilmente disponibles en sitios *web* de las organizaciones sindicales más representativas de las que se realizará una relación en los párrafos sucesivos⁶⁰.

2.4. Principales sujetos negociales

Habiendo ya señalado el problema de la medición de la representatividad de los sujetos contractuales⁶¹, a continuación se relacionarán los sujetos más representativos de los trabajadores haciendo referencia a la categoría «costruzioni», además de a las asociaciones empresariales más representativas de las empresas operantes en el sector.

Por lo que respecta a las Organizaciones sindicales más representativas del sector se registran:

- **FENEAL (Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción Afines y de la Leña)** y la Federación de categoría adherida a la Confederación UIL, representa a los trabajadores de empresas que operan en el sector de la construcción y en particular en los sectores de la construcción, de la leña y forestal, del cemento, cal y yeso, del ladrillo, de materiales pétreos, de la restauración y en los sectores afines y similares. Adherido a la BWI (*Building and Wood Workers*), y en aquel europeo, adherido a la *FETBB* (Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y de la Leña).

⁵⁸ CCNL CONFAPI ANIEM E FENEAL/UIL FILCA/CISI, FILLEA/CGIL con vigencia para el trienio 2016, 2017 y 2018, con vigencia desde la fecha de estipulación y en vigor hasta el 31 de diciembre de 2018.

⁵⁹ Tabla 3.

⁶⁰ <https://www.filcacisl.it/sindacato/settori-e-contratti/tabelle-retributive/>

⁶¹ Sección I, párrafo 1.

- **FILCA (Federación Italiana de Trabajadores de la Construcción y Afines)** es la Federación de categoría de la **CISL (Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores)** que organiza a los trabajadores de la construcción, de la industria de la leña, del cemento, del ladrillo, del mármol y de la piedra.

Está organizada en estructura periférica presente en todas las capitales de regiones y todas las provincias italianas. A nivel internacional adherida a la **FETBB (Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y de la Leña)** y a la **BWI (Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Leña)**.

- **FILLEA (Federación Italiana de Trabajadores de la Leña, de la Construcción, de las Industrias Afines y extractivas)**. Adherida a la **Cgil**, forma parte de la **Federación europea de trabajadores de la construcción y de la leña (FETBB)**, que a su vez está adherida a la Confederación europea de los sindicatos (**CES**), de la **Federación internacional de trabajadores de la construcción y de la leña (FITBB)**. A nivel internacional se adhiere a la **FETBB (Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y de la Leña)** y a la **BWI (Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Leña)**.

Por lo que se refiere a las asociaciones empresariales más representativas de las empresas operantes en el sector, se limita a indicar que los suscribientes de los acuerdos signados por las OO.SS. más representativas y anteriormente relacionados.

- **FEDERLEGNOARREDO**: representa a las empresas productivas de decoración y complementos residenciales y comerciales y las empresas de primera elaboración y construcción de leña.
- **ANIEM**, Asociaciones Nacionales de Empresas constructoras de la Construcción y Manufactura, representa los intereses y las instancias de las empresas operantes en el sector: Construcción Piedra-extracción Ladrillos y objetos en Cemento, Cal, Yeso. Adherida a CONFAPI y CONFIMI INDUSTRIA.
- **ANIER**, Asociación Nacional de Empresas Constructoras en Red adheridas a CONFIMI INDUSTRIA.
- **ASOCIACIÓN ITALIANA DE MÁQUINAS DE MÁRMOL** adheridas a INDUSTRIA DE MÁQUINAS DE MÁRMOL: organismo técnico promocional abierto dentro del sector del mármol y a ellos vinculados, entre los adheridos cuentan los productores de mármol, granitos y piedras ornamentales, y de máquinas, utensilios y equipo para su elaboración.
- **ANAEP-Confartigianato Edilizia** (Asociación Nacional de Artesanos de la Construcción de decoradores, de Pintores y de Actividades Afines), representa a las empresas artesanas del sector de la construcción — de las actividades más complejas de construcción y reestructuración, de manutención y reparación, hasta a los trabajadores de complementos y acabados.

- **CNA Costruzioni e CNA Produzione**, adheridas a CNA, Confederación Nacional del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa, cuenta más allá de **21.000** asociados. CNA representa a los artesanos, comerciantes, profesionales, trabajadores autónomos, micro y pequeñas empresas de turismo, de servicios y de la industria.
- **CONFARTIGIANATO LEÑA Y DECORACIÓN**. Asistidas por el Confartigianato del Mármol que representa y asiste a los artesanos y pequeños empresarios.
- **CONFEDERACIÓN DE LAS LIBRES ASOCIACIONES ARTESANAS ITALIANAS — CLAAI**, representación artesanal y pequeños empresarios.

Aquellas relacionadas son las asociaciones sindicales y empresariales de categoría más representativas para el sector de la construcción. Analizando los 81 contratos actualmente vigentes en el sector objeto de la investigación, resulta inmediatamente evidente el número relevante de convenios colectivos en el sector objeto de la investigación, estipulados por los sujetos de dudosa representatividad (vgr. Convenios colectivos «pirata»). Según los estudios desarrollados en la materia, generalmente estos acuerdos prevén una disciplina menos favorable, con particular referencia a los mínimos retributivos, días de fiesta, horarios de trabajo, tutela del trabajador, respecto a aquellos firmados por las organizaciones más representativas.

Para hacer frente a esta situación, la Inspección Nacional de Trabajo (INL) el 9 de septiembre de 2019 ha dictado una circular en la que individualiza en los convenios colectivos suscritos por los sindicatos y por las asociaciones empresariales más representativas del sector (Ance, Lega Coop, Filca Cisl, Feneal Uil e Fillea Cgil) el único convenio colectivo puede consentir el acceso a los beneficios previstos por la ley para los empresarios que aplican el convenio colectivo. Además, la circular precisa que las empresas que no aplican dichos convenios colectivos no pueden suscribir contratos de proximidad (en derogación de la ley y CCNL) ni inscribirse en la Cassa Edile.

Además, el 19 de septiembre la **INPS, la INL, la Cgil, la Uil, la Cisl y la Confindustria han firmado una convención**⁶² que permitirá medir la representación en el interior de las asociaciones sindicales de trabajadores a través de la combinación entre el número de afiliados (detectados por la INPS) y votos obtenidos por las organizaciones sindicales empresariales. A la luz del TU sobre la representación del 10 de enero de 2014⁶³, **solo los convenios colectivos suscritos por las organizaciones sindicales que representan dentro de la categoría al menos el 50% más uno de la media del dato asociativo**

⁶² El texto de la convención es referible en el sitio www.inps.it

⁶³ El TU sobre la representación del 2014 es un acuerdo interconfederal suscrito por las principales confederaciones sindicales de trabajadores y de empresarios que establece las reglas relativas a la legitimación contractual de las diferentes organizaciones y a la eficacia de la negociación colectiva.

y del dato electoral pueden considerarse eficaces y vinculantes por los trabajadores del sector de referencia del CCNL.

2.5. Los principales contenidos de la denominada «parte obligacional» de los convenios colectivos del sector de la construcción

En Italia, así como en otros países europeos, el contenido del convenio colectivo es tradicionalmente distinto en «parte normativa» (que se refiere a la regulación de las relaciones de trabajo del sector) y «parte obligacional» (que prevé, por el contrario, obligaciones a cargo de las partes estipulantes del CCNL). En la parte obligacional se encuentran inscritas las cláusulas que se refieren a la administración del convenio colectivo (por ejemplo, cláusulas que se refieren a la interpretación del contrato y a las soluciones de eventuales controversias en la materia), la gestión de las relaciones sindicales en los lugares de trabajo (representaciones sindicales, derechos de información y consulta, etc...) y la gestión del conflicto colectivo (cláusulas de tregua sindical, por ejemplo). Siempre en la parte obligacional del convenio colectivo se contienen cláusulas que prevén la constitución de organismos bilaterales con deberes diversos (por ejemplo, entes para la formación de los trabajadores y para la gestión de amortizaciones sociales específicas, como en el caso de la contrata).

En lo sucesivo se analizarán los principales contenidos de la parte obligacional de los CCNL del sector de la construcción.

2.5.1. Los entes bilaterales

Los entes bilaterales (o paritarios) en el sector de la construcción son organismos compuestos paritariamente por representantes de empresarios y de trabajadores que han suscrito el convenio colectivo. Los entes bilaterales son definidos como «un subsistema de las relaciones industriales»⁶⁴ y su origen se sitúa comunmente a principios del '900, justo en relación a la constitución de un «Banco para subsidios de desempleo involuntario para los trabajadores de la construcción»⁶⁵. Los Bancos de la Construcción, en particular, se forman en torno a los años '50 y '60, como instrumento para favorecer la derogación de algunas prestaciones contractuales, tales como el tratamiento económico por fiestas, gratificación de nacimiento (prevista en 13°) o jubilación, por ejemplo. A estas se añaden, además, otras prestaciones tales como la integración por tratamiento económico por enfermedad y accidente y la asistencia sanitaria integrativa.

⁶⁴ M. LAI (2014), *Bilateralità e lavoro*, en *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, pp. 283-303.

⁶⁵ L. BELLARDI (1989), *Istituzioni bilaterali e contrattazione collettiva. Il settore edile (1945-1988)*, F. Angeli, Milano.

Los Entes paritarios se constituyen a nivel provincial y/o regional sobre la base de las previsiones de convenios colectivos y se dividen en:

- 1) Casse Edili, coordinados a nivel nacional por la Comisión nacional de las Casse Edili (CNCE);
- 2) Escuelas de formación, coordinadas a nivel nacional por la FORMEDIL;
- 3) Comités Paritarios Territoriales para la seguridad en el sector de la construcción, coordinados por la Comisión nacional para la prevención de accidentes, la higiene y el ambiente de trabajo (CNCPT).

En total los entes bilaterales de la construcción presentes sobre el territorio nacional son más de 300; desde 2012 está en fase de organización el Sistema Bilateral de la Construcción (SBC), que comprenderá el sistema de la formación (Formedil), de la seguridad y la prevención (CNCPT), de los bancos de la construcción (CNCE). Actualmente están presentes, a nivel provincial y/o regional, diversos entes que constituyen la fusión entre los precedentes entes bilaterales, pero falta aún la coordinación nacional.

A. Las Casse Edili

Las Casse Edili nacen para tutelar a los trabajadores del sector, caracterizado por una fuerte movilidad de la mano de obra de una empresa a otra. Los cierres de canteras constituyen a menudo, de hecho, motivos de cese de la relación de trabajo para los trabajadores asumidos específicamente por la actividad vinculada a las canteras. Esta es la razón por la que la misma ley sobre despidos colectivos excluye de su campo de actuación los casos de fin de la relación en las obras de construcción (art. 24, párrafo 4, l. 23/7/1991, n. 223). Una situación parecida impediría a los trabajadores disfrutar muchos de los beneficios previstos por el convenio colectivo y vinculados a la continuidad de la relación de trabajo (se piensa, por ejemplo, en los pluses de antigüedad, a las fiestas, a la gratificación por nacimiento).

A estas prestaciones se añaden, con el curso del tiempo, ulteriores prestaciones como la integración del tratamiento económico por enfermedad y accidente y la asistencia sanitaria integrativa. El tratamiento, quizás más importante entre aquellos derogados por las Casse Edili, es el apoyo al rédito de los trabajadores en caso de suspensión de la actividad productiva derivados de causas de fuerza mayor, al cual ha sido añadida la hipótesis de crisis coyuntural o empresarial. En el período de emergencia debido a la difusión del contagio por COVID-19, Las Casse Edili han anticipado, en el mes de abril de 2020, a los trabajadores del sector las prestaciones que habrían debido ser percibidas en agosto y diciembre, a fin de sostener la renta. El sector de la construcción, como se ha puesto de manifiesto, ha sido de hecho gravemente golpeado por el cierre de la actividad decretada por el Gobierno.

La financiación tiene lugar a través de pago de las cotizaciones por parte de los afiliados (ya empresas, ya trabajadores), según las previsiones de convenios colectivos nacionales y aquellos territoriales.

La experiencia de las Casse Edili está fuertemente ligada al contexto territorial, en particular al territorial. En el curso del tiempo, sin embargo, se ha manifestado la exigencia de una coordinación y control a nivel nacional, que ha llevado a la constitución, con el convenio colectivo del 1983, de la Comisión Nacional para las Casse Edili (CNCE). La negociación colectiva nacional prevé, a propósito, que las Casse Edili no puedan asumir decisiones en conflicto con los acuerdos nacionales y no puedan dar ejecución a eventuales acuerdos territoriales que deroguen a los acuerdos nacionales (CCNL 29/1/2000, art. 37).

B. Escuelas de construcción territoriales

Las escuelas territoriales de la construcción caracterizadas por autonomía financiera y organizativa, pero coordinadas a nivel nacional por FORMEDIL, un ente paritario constituido en 1980 por asociaciones de empresarios y de trabajadores signantes del CCNL de la construcción, sector industria, al cual sucesivamente se han adherido incluso los CCNL del sector artesanal, del sector cooperativo y del sector de las pequeñas y medianas empresas. El sistema de formación está financiado a través de contribuciones abonadas sobre la base de previsiones de los CCNL. Las escuelas de la construcción organizan diversos cursos de formación: para trabajadores contratados nuevos, para la recualificación para los desempleados, para el crecimiento de las competencias de los ocupados.

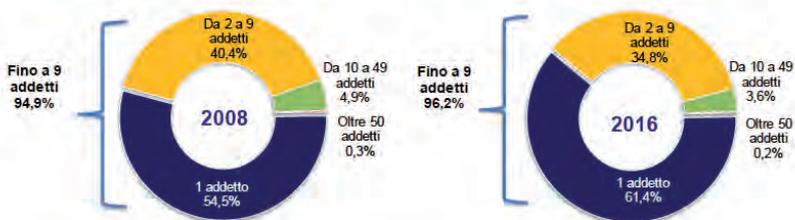
C. Comités paritarios territoriales para la seguridad en el sector de la construcción

Se reenvía al par 4. Secc. III en materia de seguridad.

2.5.2. Las representaciones sindicales en los lugares de trabajo

Como se ha subrayado ya, la reducida dimensión de las empresas del sector de la construcción, unida a la breve duración de las relaciones de trabajo de los trabajadores, impide a menudo la constitución de la representación sindical en los lugares de trabajo. Según los datos Istat, de hecho, más del 94% de las empresas del sector de la construcción tienen un número de trabajadores inferior a 10.

IMPRESE DI COSTRUZIONI* IN ITALIA - Composizione % per classi di addetti



*Il settore "Costruzioni" comprende imprese di costruzioni e installazione impianti

Elaborazione Ance su dati Istat

Como se ha puesto de manifiesto, de hecho, el Estatuto de los Trabajadores (l. 300/1970), en los arts. 19 y 35, prevé que las representaciones sindicales empresariales pueden ser constituidas en todos los lugares de trabajo que tengan al menos 15 trabajadores. Frente a una composición de las empresas como se indica, en el sector de la construcción están presentes sobre todo representaciones sindicales territoriales; la relaciones sindicales se desarrollan al mismo nivel a menudo de entes bilaterales, en los cuales como se ha visto están presentes los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Una situación diferente se registra, por el contrario, en las empresas de las actividades derivadas, es decir las empresas productoras de materiales y maquinarias para la construcción, que son por contra de mayores dimensiones y tienen una composición de personal más estable.

Por esta razón, en la negociación colectiva del sector se pueden distinguir diversas regulaciones de organismos sindicales en los lugares de trabajo:

1) un primer grupo de CCNL reenvía a la representación sindical de nivel territorial o a los entes bilaterales (siempre constituidos, como se ha dicho supra, sobre base territorial). A este grupo pertenecen, por ejemplo, el CCNL ANCE, ACI—PL/ FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL del 2014 al CCNL ANIEM— ANIER/ FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL del 2013, ambos vigentes en virtud de la renovación tácita haya expirado.

2) un segundo grupo de CCNL reenvía simplemente a las normas legales o incluso no contiene ninguna previsión en materia de representación sindical en los lugares de trabajo. Pertenecen a este segundo grupo, por ejemplo, el CCNL A.D.L.I., ASSIDAL, FIRAS_SPP, FAMAR FLS de 2017 y el CCNL FEDAPI CONAPI – CONFINTESA Trabajadores del 2016 (este último solo contiene una previsión sobre la figura del Representante de los trabajadores para la seguridad, cuya presencia es obligatoria según el Texto Único en materia de seguridad).

3) Un tercer grupo de CCNL prevé, por el contrario, normas específicas dedicadas a los representantes sindicales en los lugares de trabajo y a la negociación empresarial. Se trata principalmente de los CCNL de las empresas

productoras de materiales y maquinarias para la construcción. Un ejemplo es el CCNL FEDERMACO (Federación Italiana de Materiales de Base para la Construcción)/FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.

El análisis efectuado de CCNL depositados en el CNEL permite observar que en los convenios colectivos estipulados por los sujetos más representativos (como FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL) se reconoce una atención particular al desarrollo de un sistema de relaciones sindicales y de negociación colectiva adecuado a las características del sector, a través la individualización de los sujetos habilitados a negociar el segundo nivel (prevalentemente territorial y de las materias objeto de negociación). Al contrario, los CCNL suscritos por sujetos de escasa o nula representatividad en el sector no contienen normas específicas en materia de representación sindical y negociación de segundo nivel o bien, cuando esto sucede, la advertencia efectuada sirve para habilitar una negociación de segundo nivel en derogación (incluso en sentido peyorativo) respecto a aquella nacional. Este es el caso del CCNL ConfAR/CONFSAL-SIA de 2012, que prevé expresamente tres niveles de negociación, de los cuales uno en ejecución del art. 8 de la l. n. 148/2011, norma que permite la negociación de segundo nivel de derogar en numerosas materias (entre ellos la retribución) a las normas legales o del CCNL.

La impresión que se deduce, en conclusión, confirma cuanto se ha señalado en este informe de investigación: en el sector de la construcción se han confrontado diferentes modelos de relaciones negociales y diversos CCNL, que crean disparidad de tratamiento entre trabajadores incluso elevados, ya con respecto a los tratamientos retributivos, ya en relación a los otros derechos previstos en la ley y en la negociación colectiva.

2.5.3. El régimen de las suspensiones contractuales

En el ordenamiento italiano, en base al Acuerdo Marco de 22 de enero de 2009, la duración del convenio colectivo es igual a 3 años, ya para la parte normativa ya para la obligacional. Tal término de duración general del convenio es aplicada a todas las categorías económicas productivas. A diferencia del ordenamiento español, no está prevista la suspensión unilateral, de parte del empresario, del convenio colectivo. En caso de situaciones de emergencia por tanto se consiente solo que las partes sociales (OO.SS Nacionales de categoría, o territorialidad, asociaciones empresariales, RSA/RSU y empresarios) prevean reglas particulares compartidas que sean eficaces para los propios representantes y que tengan por objeto disposiciones particulares idóneas a la resolución de situaciones de emergencia. Los convenios colectivos aplicables en el sector de la construcción, además, para evitar la falta de cobertura contractual en caso de natural vencimiento de negociación colectiva, prevén un mecanismo de renovación automática de los acuerdos. A tal propósito para evitar la renovación automática del acuerdo, por las partes, está prevista la facultad de receso para ejercitar al menos seis meses antes del fin del vencimiento natural del convenio.

2.5.4. Promoción de la paridad de género, prohibición de acosos y prohibición de actos vejatorios

En relación a la promoción de la paridad de género los convenios colectivos objeto de estudio contienen disposiciones destinadas a la promoción de la misma, tanto como las prohibiciones de acoso y actos vejatorios. A continuación viene relacionado el contenido de las cláusulas negociales.

En el texto del convenio colectivo nacional de trabajo estipulado entre CONFAPI/ANIEM y la oo.ss FENEAL/UIL, FILCA/CISL, FILLEA/CGIL, en vigor para el período comprendido entre noviembre de 2014 y noviembre de 2017, el art 81 rubricado «Maternidad, paternidad, igualdad de oportunidades» prevén una disciplina *ad hoc*.

En particular, a fin de promover acciones positivas para las trabajadoras ya insertadas en el sector, las partes se empeñan en constituir Comisiones paritarias constituidas por las Organizaciones territoriales adheridas a aquellas nacionales que han estipulado el presente CCNL. La letra a) de dicho artículo lleva por rúbrica «Mujeres - Tutela y acceso al trabajo» y prevé expresamente que las Partes, a fin de promover comportamientos coherentes con los principios de paridad del d.lgs. 11 de abril de 2006 n. 198 (vgr. Código de igualdad de oportunidades) y de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo, constituyen a nivel nacional y regional Comisiones paritarias para la igualdad de oportunidades con el objetivo de verificar la evolución ocupacional femenina y de individualizar iniciativas de formación profesional llevadas a favorecer el acceso al trabajo y a promover carreras profesionales para las mujeres, a través de cursos de formación profesional, promovidos por las Escuelas constructoras y por otros entes u Organismos idóneos.

El acuerdo suscrito por CONFAPI/ANIEM y OO.SS. FENEAL/UIL, FILCA/CISL, FILLEA/CGIL, eficaz para el trienio junio 2017-junio 2020, por contra, contiene una cláusula general de lucha contra la discriminación según la cual las partes se comprometen en reconocer la importancia que el ambiente y las relaciones de trabajo se inspiren en principios de común convivencia civil y respeto recíproco incluso al respeto de derechos de la persona y de su profesionalidad. Las partes, al considerar inaceptables e intolerables discriminaciones por razón de raza, religión, lengua y género, se obligan a constituir un grupo de trabajo formado por tres representantes de las OO.SS. y de tres representantes de las asociaciones empresariales.

Más allá de otras disposiciones directas a tutelar la paridad de género, de forma detallada y específica, algunos de los convenios colectivos aplicados en el sector de la construcción durante el período de interés de la investigación, prevén cláusulas que prescriben **expresas prohibiciones de acoso y mobbing**.

En particular se señala la suscripción de un acuerdo integrativo, de 4 de febrero de 2015, al contrato de trabajo estipulado entre Federlegno arredo - Feneal/UIL, Filca/CISL, Fillea/CGIL y eficaz para el trienio abril de

2013-aprile 2016, teniendo como objeto los códigos de comportamiento a adoptar en la lucha contra el acoso sexual y mobbing y relacionado a continuación, en síntesis.

En cuanto al contenido, el acuerdo, en un principio, da una definición de acoso sexual y de mobbing con la relación, si bien no exhaustiva, de comportamientos idóneos a integrar los extremos de las dos especies. El acoso sexual, en conformidad con las disposiciones comunitarias, se identifica con: «cualquier acto o comportamiento no deseado, incluso verbal con connotación sexual tendente a la ofensa a la dignidad y a la libertad de la persona que lo sufre, o bien que sea susceptible de crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y/o humillante». El acuerdo además aporta una relación ejemplificativa de las conductas concretamente idóneas a integrar los casos generales. Por mobbing se entiende, por contra: «actos o comportamientos, sistemáticos, reiterados en el tiempo, que tienden a dañar a la persona con carácter discriminatorio o vejatorio, agresivos contra trabajadoras y trabajadores por parte de empresarios o de sujetos en posición superior, de compañero o subordinado frente al superior, que se caracterizan como verdadera y propia persecución psicológica o de violencia moral».

El acuerdo individualiza también las figuras de referencia y los procedimientos para la resolución de eventuales conductas y asedios o acosos, que deben coincidir, en relación al contexto específico, con la consejera provincial para la Igualdad de oportunidades y el responsable de recursos humanos o quien, en el ámbito empresarial, lo tenga delegado. Al trabajador que sea víctima de acoso o mobbing se le ha dejado la facultad de elegir entre tres diversos procedimientos directos para la denuncia del comportamiento.

— **Un primer procedimiento informal** en el ámbito del cual se prevé la posibilidad que la víctima pueda dirigirse a la consejera provincial para la Igualdad de oportunidades para un intento de solución de la controversia. La consejera, una vez comunicado el comienzo del procedimiento, procederá con un intento de composición de la controversia mediante la relación directa con el autor/autora del acoso sexual o del ‘mobbing’. La consejera, en el contexto de la reserva requerida en el caso, de las circunstancias de hecho y en un tiempo razonable, siempre que lo considere oportuno, podrá intervenir a fin de favorecer la superación de la situación de acoso y reestablecer un ambiente sereno de trabajo ordenando la finalización de la conducta, adquiriendo elementos útiles para la evaluación de los hechos, con la eventual audiencia de compañeros y otras personas informadas de los mismos.

— **Un segundo procedimiento de carácter arbitral**, en el ámbito del cual se deja la facultad al acuerdo entre las partes en la hipótesis de falta de composición pacífica de la controversia o que esta composición no lleve a buen éxito, de pedir a la consejera de Igualdad resolver la controversia en sede arbitral.

— **Un tercer procedimiento que prevé la posibilidad de presentar denuncia formal donde la víctima de acoso sexual o ‘mobbing’ que no**

considere recurrir al procedimiento informal, o bien cualquiera después de tal intervención el comportamiento no deseado permanezca, podrá presentar denuncia formal, incluso valiéndose de la asistencia de la consejera o del responsable del personal, o a quien, en el ámbito empresarial, le haya sido delegado, a salvo, en cualquier caso, de cualquier otra forma de tutela jurisdiccional de la cual podrá valerse.

Para la hipótesis en la que el autor/autora del acoso o —‘mobbing’— se siente en el banquillo, se prevé que la denuncia formal debe ser presentada directamente al Consejo de Administración y/o legal representante de la empresa. Cualquier persona autora de acoso o —‘mobbing’—, sea el/la legal representante de la empresa, la persona objeto de acoso o —‘mobbing’— podrá presentar denuncia formal a la Consejera de Igualdad.

Respecto a los principios que informan la ley n. 198/2006, la Dirección de la empresa, en espera de la conclusión del procedimiento disciplinario, podrá por ello adoptar, sobre la solicitud de un o ambos interesados, un procedimiento de transferencia temporal, entre repartos y/o oficinas, o en otras unidades productivas, compatible con las exigencias organizativas empresariales.

La empresa deberá proveer la tutela de la trabajadora o del trabajador de cualquier forma indirecta de retorsión o penalización y debe vigilar el cese efectivo de comportamientos molestos.

De hecho, con cláusula de cierre, el acuerdo en cuestión prevé la adopción de programas formativos tendentes a la sensibilización del personal y a la prevención y a la formación de los/de las dirigentes que deberán por tanto empeñarse en promover y difundir la cultura del respeto de la persona en los lugares de trabajo.

Las Partes se comprometen a nivel territorial, a tener asambleas informativas conjuntas. En el caso que ello no fuera posible, las OO.SS. Territoriales decidirán las formas de promoción necesarias para el conocimiento y difusión entre los trabajadores y trabajadoras del Código de Comportamiento contra el acoso sexual y el ‘mobbing’ dentro de la empresa. En el caso en el que se convocaran asambleas, a tal fin, las horas utilizadas se incluirán en las retribuidas ya previstas contractualmente. Está previsto que el Observatorio bilateral regulado en el presente CCNL pueda disponer de material informativo destinado a los trabajadores y trabajadoras sobre el comportamiento a adoptar en la prevención y para la solución de acoso sexual y de mobbing y pueda proponer a las empresas programas formativos. El Observatorio puede además promover una acción de monitorización a fin de valorar la eficacia del Código de Comportamiento en la prevención y en la lucha contra el acoso sexual y el —‘mobbing’—.

El convenio colectivo estipulado entre ANIEM, ANIER, afiliados a COMFIMI IMPRESA y la OO.SS FENEAL/UIIL, FILCA/CISL, FILLEA/CGIL es eficaz para el trienio abril 2016-abril 2019 contiene cláusulas que buscan la tutela de trabajadores y trabajadoras contra potenciales conductas vejatorias o molestas. En particular las partes se obligan a la institución de

grupo de trabajo formado por tres representantes de las organizaciones sindicales y tres representantes de las asociaciones de empresarios que presentarán a las partes estipulantes del CCNL una propuesta de código de conducta en materia de mobbing y acoso sexual.

El convenio colectivo estipulado entre COFIMI INDUSTRIA e CGIL, CISL, UIL, en vigor para el período comprendido entre septiembre 2017 y septiembre 2020, en el apéndice contiene un acuerdo anexo sobre acoso y violencia sexual en el cual se reciben las disposiciones del Acuerdo cuadro sobre acoso y violencia en los lugares de trabajo de las partes sociales europeas del 26 de abril de 2007. Las partes se obligan a reconocer que cada acto o comportamiento que se configure como acoso o violencia en los lugares de trabajo, según la definición del Acuerdo, se considera inaceptable. A tal propósito se reconoce expresamente el principio de igualdad y de dignidad entre trabajadoras y trabajadores.

Además, se señala que en este específico acuerdo las partes convienen explícitamente una obligación de colaboración destinada a contrastar las conductas de violencia; por lo tanto, los trabajadores, las trabajadoras y las empresas tienen el deber de colaborar para el mantenimiento de un ambiente de trabajo en el cual sea respetada la dignidad de cada uno y sean favorecidas las relaciones interpersonales basadas sobre los principios de igualdad y de reciprocidad adecuadas. Las partes se empeñan en promover iniciativas de información y formación dentro de las empresas y de las estructuras sindicales y legales, verificando la posibilidad de acceder a la financiación para la formación. Al final, las partes se obligan recíprocamente a individualizar las estructuras más adecuadas públicas o privadas, sin fin de lucro, existentes en el territorio, más adaptadas a fin de asegurar una asistencia, ya desde el punto de vista psicológico ya legal, a cualquiera que haya sido víctima de acoso o violencia en los lugares de trabajo.

3. LA SEGURIDAD EN LA CONSTRUCCIÓN

3.1. Los datos estadísticos

Para contextualizar el dato de siniestralidad en el sector de la construcción, es oportuna una premisa relativa al dato en su complejidad⁶⁶, para poder subrayar las específicas desviaciones, líneas de tendencia.

En el período comprendido entre enero y junio de 2019 se han registrado 323.831 denuncias de accidente, el 0,18% menos respecto al número de denuncias registradas en el período enero-junio de 2018 (324.408).

Con referencia al género, la disminución referida a hombres, cuyas denuncias pasan de 206.893 a 206.010 (-0,43%); para las mujeres se han re-

⁶⁶ INAIL, *Bolletino trimestrale denunce di infortunio e malattie professionali*, 2019.

gistrado 117.821 denuncias, en aumento respecto al análogo periodo del año precedente (+0,26%).

Las denuncias de accidente con resultado mortal referidas al período enero-junio 2019 son 482, 13 más respecto al período enero-junio de 2018 (+2,77%). El aumento se relaciona a la componente masculina (+23 casos), mientras para la componente femenina se han destacado 10 casos menos: en 2012, la vgr. Tasa de feminización (el porcentaje de ocupación femenina en el sector sobre el total de los ocupados) era igual al 6,6%⁶⁷.

El sector de las obras de siempre es considerado con elevado riesgo de siniestralidad, en cuanto que se desarrollan actividades referidas a estructuras, productos de construcción, anclas, equipos provisionales de trabajo (tales como puentes, andamios, encofrados, puntales, sistemas de protección de excavación), escaleras portátiles, dispositivos de protección colectiva contra la caída en altura (tales como barandillas, redes de seguridad), dispositivos de protección individual.

Tal sector es uno de los que más ha sufrido la crisis económica iniciada en 2008, confirmándose el único sector a flexiones de ocupación. En 2015, en el sector de la construcción resultan 1.468.000 trabajadores que constituyen el 24,6% de los trabajadores de la industria y el 6,5% de los trabajadores en el conjunto de sectores de la actividad económica. Respecto al 2014 se registra una ulterior bajada del 1,1% que confirma la tendencia negativa de los años precedentes. Incluso los datos relativos a los primeros meses de 2016 son negativos: 3,5% respecto al mismo período del año precedente⁶⁸. Sobre tal resultado incide, en modo preponderante, la continuidad de la dinámica negativa de las obras públicas, que impide el tan esperado cambio de señal de las inversiones en construcciones en el conjunto⁶⁹.

La obra es, por tanto, por su naturaleza, uno de los ambientes de trabajo más peligrosos. Del análisis de la evolución de datos de siniestralidad en la construcción, en el quinquenio 2013/2017 se puede destacar una bajada de los accidentes denunciados del 23,8%, con un 5,4% entre el 2017 y el 2016. La bajada observada ha afectado a todas las divisiones que componen el sector y en medida más marcada «Construcción de edificios» (-23,2%) y «Trabajos de construcción especializados» (-17,8%), que juntos cuentan el 93,3% de los accidentes del sector. El fenómeno de siniestralidad permanece concentrado en el Norte de Italia (60%), donde Lombardia y Emilia Romagna llegan a representar cerca de un tercio del conjunto de accidentes (respectivamente 17% y 12%)⁷⁰.

⁶⁷ A. GRAZIANI (2013), *Le donne in edilizia. Occupazione femminile nelle costruzioni. Commento dei dati statistici*, Centro Studi Cgil.

⁶⁸ ANCE, *L'occupazione nel settore delle costruzioni*, 2016, p. 3.

⁶⁹ ANCE, *Osservatorio congiunturale sull'industria delle costruzioni*, 2018, p. 8.

⁷⁰ INAIL, *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, n. 9, 2019, p. 5, dedicado a la construcción naval.

Uno de los aspectos más relevantes, a pesar de la reducción de los accidentes, es la gravedad de los casos, tanto que la cuota de accidentes con incapacidad permanente se sitúa en 2018 en 10,3% (7,9% en capital y 2,4% en renta directa), resultando de gran duración superior al 6,2% del conjunto de las actividades económicas y según solo a aquella de otro sector altamente accidentable como la Extracción de minerales por mineros (10,5%).

Se evidencia, entre estos, una clara disparidad de género, con la casi totalidad de accidentes referidos a trabajadores masculinos (97,4%). Entre los accidentes definidos positivamente, el 93% se ha producido con ocasión de trabajo y el 7% *in itinere*. Para los casos con resultado mortal, el 100% de los eventos letales ha afectado al género masculino con edad media de 49 años. Entrando en detalle por sectores, se evidencia que un deceso cada tres se ha producido en la Construcción de edificios, uno sobre siete en las instalaciones de instalaciones eléctricas y uno sobre nueve en los trabajos de finalización y acabado de los edificios. Se confirma todavía una vez que es en la obra el ambiente laboral más peligroso⁷¹.

De señalar que el porcentaje de accidentes ocurridos a trabajadores extranjeros en la construcción es del 18,5%, sensiblemente mayor del 14,4% para el total de los Sectores; dentro de este dato, se ha hecho referencia incluso a una polarización por etnias (nord-africanos, albaneses y rumanos son más empleados en construcción que otras etnias)⁷². En 2018, cerca de un cuarto de los accidentes reconocidos con ocasión del trabajo y ocurridos a trabajadores extranjeros de género masculino ha afectado a los albaneses (1.152 casos), seguidos de los de nacionalidad rumana (1.132 casos) y de marroquíes (565). Para los eventos mortales, es Rumanía la que ocupa trágicamente el primer puesto con 6 casos, seguida de Alemania (3 casos) y Albania (2)⁷³.

Los accidentes mortales, entre el 2013 y el 2017, han disminuido sin embargo de 109 casos a 80 (-26,6%)⁷⁴. En 2018, los accidentes mortales en el sector de la construcción han sido 125 o sea el 15,9% sobre el total⁷⁵.

⁷¹ Idem, p. 7.

⁷² INAIL, *Salute e sicurezza in agricoltura. Un'indagine conoscitiva su lavoratori immigrati*, Roma, 2016.

⁷³ INAIL, *Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali*, cit., p. 7.

⁷⁴ INAIL, *Ponti e gallerie, un'attività per pochi*, Informe 2018, destaca asimismo que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cerca del 10% de los accidentes de trabajo es reconducible al consumo de alcohol. Medida 2540/2006 de la Conferencia Estado-Regiones incluye de hecho construcción y todas las funciones que prevén actividades en cuota más allá de dos metros de altura, en la lista de las actividades ha elevado el riesgo para la seguridad, la seguridad y la salud de terceros. El art. 15 de la ley 125/2001 prohíbe consumir y suministrar alcohol a los trabajadores que desarrollan estas actividades, prevén incluso efectuar controles alcoholímetros de parte del medio competente o de un médico de la Asl.

⁷⁵ VEGA, *Osservatorio sul lavoro. Elaborazione Statistica degli Infortuni Mortali sul Lavoro*, 2019.

3.2. Las peculiaridades de la normativa sobre riesgos laborales

La norma relativa a la contrata de obra ha sufrido con los años diversas novedades para adaptarse a la formulación actual del art. 26 del d.lgs. n. 81/2008⁷⁶.

La *ratio* a la cual respondía la norma desde su primera versión era aquella de determinar una coordinación entre los diferentes sujetos (contratas, subcontratas, trabajadores autónomos) que venían a operar simultáneamente o consecutivamente dentro de la empresa, cualquiera de ellos portador de riesgos propios que pueden combinarse entre sí, con un efecto multiplicador (vgr. riesgos concurrentes), en detrimento de la seguridad de los trabajadores o de otros sujetos presentes en el lugar de trabajo.

El texto originario, en línea con la previsión del art. 10, c. 2, de la Directiva marco del 1989, se ha mostrado incapaz de comprender la evolución de los modos en los que se organiza la actividad económica, en cuanto que está fuertemente conectada con la concepción de la contrata vgr. dentro del sentido topográfico.

La modificación contenida en el d.lgs n. 81/2008 prevé una serie de obligaciones para el empresario, en caso de contratación de obras, servicios y suministro a la empresa contratista o a trabajadores autónomos dentro de la propia empresa, o de una unidad productiva individual de la misma empresa, así como en el ámbito del entero ciclo productivo de la misma, *siempre que haya disponibilidad jurídica de lugares en los que se desarrolla la contrata o la prestación de trabajo autónomo*. Tal cláusula de salvaguardia excluye situaciones que serían reconducibles al criterio funcional — adscribible al ejercicio de un poder organizativo más general — pero que van más allá del ámbito de la norma en ausencia de un título jurídico (propiedad, alquiler, etc). Además, resulta ambigua incluso la expresión «ciclo productivo» recogida en la norma. No sería, de hecho, adherencia perfecta entre significado técnico y jurídico del concepto, que requiere un oportuno análisis de los singulares acontecimientos, incluso en relación a la aplicabilidad de las medidas preventivas a especies contractuales diferentes a la contrata o al contrato de obra (*franchising*, abastecimiento de servicios, etc).

Las normas especiales sobre obras, ya insertadas en el título IV del d.lgs. n. 81/2008, han sido objeto de modificación, sobre todo a través del refuerzo ya del momento de la programación, en fase de proyecto o de ejecución de la obra, ya de la coordinación con la redacción de un documento anejo (el plano de seguridad y coordinación, PSC) que ofrece una síntesis de riesgos emergentes en el plano operativo de la seguridad (POS) redactados por los empresarios individualmente. El legislador ha individualizado sujetos específicos (coordinador para el proyecto, coordinador para la ejecución) asignados en las fases prepa-

⁷⁶ F. MALZANI, *Ambiente di lavoro e tutela della persona. Diritti e rimedi*, Milano, Giuffrè, 2014, p. 70 ss.

ratorias y ejecutivas de la actividad, sin perjuicio de la obligación de vigilancia del comitente o del responsable de los trabajadores. Esta figura se define como el «sujeto que puede ser encargado por el comitente para desarrollar el cumplimiento a este atribuido por el presente decreto» (art. 89, c. 1, lett. c) y, por tanto, un delegado cuyas obligaciones son indicadas en alternativa respecto a aquellas del comitente (art. 90) y que parece exonerar de responsabilidad a este último, incluso en términos de responsabilidad a éste último, incluso en términos de vigilancia, si bien en el límite del encargo que le es conferido (art. 93, c. 1).

3.3. La negociación colectiva en materia de seguridad

Las cláusulas contenidas en la negociación colectiva en materia de seguridad confirman una praxis ahora consolidada respecto de la normativa prevencionista vigente. La negociación en este ámbito ha sido siempre lacónica, tratándose de materia que escapa a la lógica típica de la negociación, si no por lo que concierne a los aspectos conexos con los derechos de la representación para la seguridad (según el modelo del canal único de representación y la progresiva sindicalización de la representación originariamente prevista en el art. 9 del Estatuto de los Trabajadores).

Notificaciones: hipótesis de acuerdo de renovación del CCNL Area Leña-Piedras de 25 de marzo de 2014: Art. 9, Tutela de la dignidad de la persona: expresa referencia a la prevención de la violencia psicológica y moral (*mobbing*, acoso, discriminación) para garantizar un ambiente de trabajo que tutele la dignidad de la persona, e instituciones de una específica comisión.

3.4. El papel de los entes paritarios y bilaterales

En el ámbito de la construcción, los entes bilaterales asumen un papel fundamental en el ámbito de la formación y de la promoción de la cultura de la prevención en materia de seguridad. Los entes bilaterales desarrollan una función de apoyo de las empresas y de los trabajadores para una correcta gestión de las actividades de prevención de riesgos y de enfermedades profesionales (Ministerio de Trabajo, Circular n. 20/2011). El art. 51 de d.lgs. n. 81/2008 está expresamente dedicado a los organismos paritarios y bilaterales, reconociéndoles como sujetos de primera instancia para las controversias sobre la aplicación de derechos de representación, información y formación, incluso aprovechándose para las actividades formativas de fondos interprofesionales.

Una de las expresiones de la bilateralidad consiste en la valoración, aumentada progresivamente en los últimos 10 años, del representante de los trabajadores para la seguridad territorial, principalmente presente en el sector artesanal⁷⁷.

⁷⁷ NOGLER L. (a cura di), *Gli enti bilaterali dell'artigianato tra neo-centralismo ed esigenze di sviluppo*, Milano, Angeli, 2014.

El 20 de mayo de 2019 ha sido firmado el Protocolo Entes bilaterales para los sectores de la Construcción y Artesanal que dispone nuevas financiaciones, a cargo de las empresas afiliadas, a favor de los Entes territoriales de formación y seguridad. La actividad de tales comités paritarios territoriales, que actualmente en Italia son 107, está coordinada por la Comisión nacional para la prevención de accidentes, la higiene y el ambiente de trabajo⁷⁸.

Una de las principales funciones, en colaboración con el Inail, se refiere a certificación de la adopción y de la eficaz actuación de un modelo de organización y de gestión de la salud y la seguridad del trabajo, útil a efectos de exención de responsabilidad del ente en el sentido del d.lgs. n. 231/2001 y cuyos órganos de vigilancia pueden tener en cuenta a fin de la actividad inspectora. La certificación no excluye la inspección, sino que, en un contexto de falta de recursos entre el personal propuesto a control, incide sobre la racionalización de las intervenciones.

3.5. La emergencia Covid-19 y los protocolos de seguridad

Con el decreto del 22 marzo han sido suspendidas numerosas actividades de obras, sobre todo de las Regiones consideradas más en riesgo. Allí donde las actividades no han sido suspendidas, están intervenidas por los Protocolos tendentes a dar líneas guía y prescripciones sobre cómo afrontar la emergencia.

El 24 de abril de 2020 ha sido adoptado un nuevo protocolo suscrito por las partes sociales, que ha sustituyó a aquel de 14 de marzo, para contener la difusión del Covid-19 en las obras. En el sentido del Protocolo, el empresario debe informar a todos los trabajadores y quien quiera que entre en la cantera sobre disposiciones de la Autoridad y su necesidad de respetar las siguientes obligaciones:

- Control de la temperatura corporal, negando el acceso a la obra en los casos de temperatura superior a los 37,5°;
- Respecto de las disposiciones de la Autoridad en el acceso a la obra (en particular: mantener la distancia de seguridad, utilizar los equipos de protección individual puestos a disposición durante los trabajos que no permitan respetar la distancia interpersonal de un metro y tener comportamientos correctos de higiene);
- Información oportuna al empresario de la presencia de cualquier síntoma de fiebre;

Exclusión de acceso a quienes, en los últimos 14 días, hayan tenido contactos con sujetos que hayan resultado positivos por Covid-19 o provenga de zonas de riesgo según indicaciones de la OMS».

⁷⁸ Cfr. la pagina web <https://www.cncpt.it/>

El empresario garantiza la limpieza e higiene en las obras, a través de la limpieza diaria y la desinfección periódica de los vestuarios y de las áreas comunes limitando el acceso contemporáneo a tales lugares; a los fines de la desinfección están incluidos incluso los medios de obra con las relativas cabinas de guía o de pilotaje. En el caso de presencia de una persona con Covid-19 dentro de la obra se procede a la limpieza y desinfección de los locales, carcasas y medios. Las personas deben adoptar todas las precauciones higiénicas, en particular el frecuente y minucioso lavado de manos.

Por lo que respecta a los perfiles de interacción con la realidad externa o la presencia de lugares compartidos, el protocolo prevé:

- **Modalidad de acceso de abastecimiento externo a las obras.**
- Para el **acceso de proveedores externos** deben ser individualizados procedimientos predefinidos, a fin de reducir las ocasiones de contacto con el personal presente. Si es posible, los conductores de medios de transporte deben permanecer a bordo de medios propios: no se permite el acceso a los locales cerrados comunes de la obra por ningún motivo.
- Cumplimiento de las **actividades de carga y descarga**, el transportista deberá atenerse a la rigurosa distancia mínima de un metro.
- **Organización de la obra** (turnos, remodelación de los cronogramas de trabajos): las empresas podrán disponer la reorganización de la obra y del cronograma de trabajos, incluso a través de turnos de trabajo con el objetivo de disminuir los contactos, de crear grupos autónomos, distintos y reconocibles y de consentir una articulación diferente de horarios de la obra tanto por lo que respecta a la apertura como al descanso y la salida.
- A ello se unirá una redefinición del Layout de obra (sobre el que se insertará el **número máximo de trabajadores para cada zona de trabajo**, barracón, etc.. y los **costes de la seguridad**.
- Para la necesaria actividad de **gestión de espacios comunes** (comedor, vestuarios) se ha dispuesto un contingente, con la previsión de una ventilación continua de locales, de un tiempo reducido de descanso dentro de tales espacios y de mantenimiento de la distancia de un metro entre las personas que los ocupan.

Si se considera la presencia de una **persona sintomática en la obra** (fiebre con temperatura superior a 37,5° y síntomas de infección respiratoria como la tos) se comunica al empresario y al director de la obra que deberá proceder a su aislamiento en base a las disposiciones de la autoridad sanitaria. El empresario colabora con las autoridades sanitarias para individualizar los eventuales «contactos estrechos» de una persona presente en la obra que haya sido detectada positiva a la prueba del Covid-19.

A fin de contener las pérdidas económicas conexas a las suspensiones, se ha previsto la exclusión de las penalizaciones por retraso en los tra-

bajos: El protocolo individualiza con detalle las razones de emergencia por la Covid-19 a fin de excluir las sanciones para todas las empresas que hayan acumulado retrasos o incumplimiento respecto a los términos contractuales.

El 24 de junio 2020, la Ance ha dictado indicaciones operativas de síntesis de diversos procedimientos⁷⁹, con atención a los perfiles de la prevención, de amortizaciones sociales, de formación, de fiscalidad.

⁷⁹ ANCE, 7º actualización indicaciones para las empresas de la construcción, 2020.