

¿CUÁNDO UN TRABAJADOR ES IRREGULAR?

1) ¿Cuándo alguien trabaja “en negro”?

Una persona es un trabajador en negro cuando desempeña cualquier prestación laboral, en cualquier ámbito (a menos que no se trate de una empresa familiar, de beneficencia o en aprendizaje no remunerado) sin un contrato laboral (o un contrato para brindar un servicio, por ejemplo en el caso de tener un “número de IVA”).

Por lo tanto, no se le entrega ningún recibo de sueldo (o factura), se le paga al contado y para las autoridades su condición es la de desempleado. El trabajador extracomunitario sin permiso de estadía es un caso típico de trabajo en negro, justamente porque, hasta tanto la ley siga siendo la actual, no será posible – ni siquiera queriendo – tomarlo.

2) ¿Hay distintas formas de trabajo irregular?

Sí. Puede haber varias formas de trabajo irregular. Excluyendo las actividades ilegales (porque son criminales o porque, para ser ejercidas, tienen necesidad de obtener autorizaciones especiales, como por ejemplo la profesión médica) hay varias formas de trabajo irregular, donde se puede caer implicado. Está el denominado “trabajo gris”, o sea un trabajo que formalmente es regular, mas que contiene en sí mismo elementos de irregularidad: un horario laboral diferente (a menudo exigen una mayor cantidad de horas de trabajo que las admitidas por ley); una parte de la remuneración se entrega “en negro” (o sea se percibe un salario diverso del contractual, de más o, a menudo, incluso de menos); se está encuadrados en un modo (por ejemplo obrero general o changador) diverso de las tareas que efectivamente se desempeñan (en realidad se trata de un obrero especializado o de alguien que trabaja en la sala de recepción de un hotel).

3) Aparte del aspecto salarial, ¿cuándo se puede decir que un trabajo es parcialmente irregular?

Un trabajo puede considerarse parcialmente irregular si, por ejemplo, durante la prestación no se respetan algunas normas correspondientes a los depósitos de seguridad social o de seguro, o cuando no se respetan los derechos sindicales, en particular lo previsto en el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo (CCNL = Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), en materia de cantidad máxima de horas extras, vacaciones, descansos y enfermedades. O también en relación a tratamientos especiales correspondientes a reembolsos por gastos, indemnizaciones, tiempos de desplazamiento (si se trata de un trabajo que se desempeña, por ejemplo, por la ciudad).

4) ¿Qué es un trabajo evasivo?

El trabajo evasivo es un “nuevo tipo” de trabajo irregular, relacionado a la creación de contratos denominados atípicos. Los empresarios a menudo usan contratos no conformes al trabajo subordinado que le permiten soslayar obligaciones y gastos (vacaciones, contribuciones, aguinaldo, etc.). La más común de éstas es hacer trabajar a una persona como autónomo, aunque en realidad hay horarios y funciones bien definidas por el empleador. Es decir se trata de un trabajador en relación de dependencia – pero no se sabe – porque, por definición, el trabajador autónomo no tiene obligaciones más allá del vencimiento de finalización de su prestación.

Al trabajador autónomo se le detrae de su salario la retención anticipada, o bien está obligado a pedir un número de IVA y a pagarla de su bolsillo como si fuera un profesional independiente. Esta

forma se utiliza sobre todo en las "nuevas profesiones", las menos reglamentadas, en especial en los servicios, sobre todo por empresas chicas. Otras formas comunes de trabajo enmascarado se tienen en las cooperativas que, más allá de un número fijo de socios, usan como "tapa agujeros" un número variable de personas. Verificar si se trabaja en negro o no, es muy fácil, visto que también en las cooperativas está prevista una tabla de remuneración aparte del dinero del salario. Otro ejemplo clásico de contrato "evasivo" es cuando se asume bajo ámbito de co.co.pro (COnttrato de COlaboración por PROyecto) para desempeñar un trabajo típicamente colocado en el ciclo productivo, con horarios fijos, sin ninguna autonomía y sometidos a órdenes del superior. Se trata, en efecto, de un trabajo subordinado enmascarado, que le permite al empleador "fijar la compensación" y sobre todo pagar menos contribuciones de seguridad social. El trabajador atípico, además, tiene menos derechos y no está cubierto por el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo. Otro ejemplo típico de trabajo evasivo es el falso asociado en participación o el falso part-time. Finalmente están los "extra" del turismo, que en teoría son llamados diariamente por exigencias extraordinarias. Mientras son muchísimos los "extras" que trabajan todos los días, los 365 días del año.

¿QUÉ PUEDO HACER SI TRABAJO EN NEGRO?

A menudo sucede ser engañados y estafados porque no se conocen los propios derechos. Las leyes son complicadas, mas no admiten su desconocimiento, como decir que “usted tenía razón, pero también debería saberlo”. **¿Qué se puede hacer en estos casos? Se puede presentar un litigio laboral, asistidos por el sindicato, aunque los tiempos son largos.** Mas para aclarar bien las cosas conviene comenzar desde el principio...

El Contrato de hecho

Salvo raras excepciones se puede decir que el contrato de empleo se debe comunicar siempre al INPS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, en castellano Instituto Nacional de Seguridad Social) y al INAIL (Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro, en castellano Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) (y a los centros para el empleo, la ex oficina de colocación) a más tardar 5 días después del primer día de trabajo (en el sector de la construcción la comunicación, por el contrario, se hace el día anterior). Mas – no olvidarse – una contratación ilegal es válida igualmente y produce todos sus efectos, como por ejemplo la antigüedad laboral para el cálculo de la retribución. **Si se trabaja en una empresa sin contrato, para la ley, es el empleador la parte ilegal, mientras que el trabajador tiene los mismos derechos que los otros trabajadores tomados en regla: vacaciones, pago durante una enfermedad, tutela contra despido, etc.** Incluso si el contrato no ha sido escrito, existe y tiene la misma validez jurídica. El empleador, por el contrario, comete una serie de ilícitos que van más allá de la simple evasión de las normas sobre la contratación laboral: comenzando por evasión fiscal y de contribuciones sociales hasta, a menudo, la falta de respeto de las normas sobre la seguridad y la prevención de accidentes de trabajo.

Acciones posibles para obtener lo que corresponde

Es evidente que hay una gran diferencia entre el derecho teórico y el respeto práctico de tal derecho, visto que son los empleadores a tener la sartén por el mango. Si se pide que se respeten sus propios derechos, se corre el riesgo de ser despedidos. No será difícil reemplazar a un trabajador “visto que fuera hay mucha gente que espera”. Quizás conviene estar callados y someterse. Ciertamente este será el consejo del empleador. No el nuestro, no el del sindicato y de los trabajadores organizados. Entonces, ¿qué conviene hacer?

- 1) La mejor hipótesis es la de convencer al dueño de que el despido le costará más caro que un contrato como corresponde, tal vez con la ayuda – si está – del delegado sindical de la empresa y, como quiera que sea, con la ayuda de un sindicalista presente en la ciudad (en cada ciudad hay una Cámara de Trabajo de la CGIL en condiciones de ayudar al trabajador).
- 2) Se puede exigir ser contratado según corresponda, sabiendo perfectamente que el paso inmediato será el del despido, después de lo cual se podrá recurrir al sindicato y al juez

para ser reintegrado al puesto de trabajo o, como suele suceder, para cobrar una indemnización lo más alta posible.

El resultado que se puede obtener depende también del número de dependientes que trabaja en la empresa, porque una de las leyes más importantes en la materia, el Estatuto de trabajadores, se aplica sólo a empresas con más de 15 dependientes.

¿Cómo se puede presentar una demanda?

La relación que, junto con los compañeros, se logra tener con el empleador es importante, pero existen casos donde es indispensable recurrir al juez, como por ejemplo en caso de despido. Obviamente para entablar una demanda hay que recurrir a un abogado. Es posible elegir uno personalmente o dirigirse a un sindicato de categoría, que con abogados expertos sigue centenares de pleitos todos los años.

¿Cómo se desarrolla el pleito? ¿Qué significa intención de conciliación?

Antes de recurrir al juez de trabajo se puede intentar una conciliación, con o sin la intervención del abogado, ante un comisión ex profeso, presente en la Dirección Provincial de Trabajo, o bien ante una sede denominada de “conciliación sindical”, es decir una sede constituida por disposición de los Contratos Colectivos Nacionales de Trabajo (CCNL), justamente para reducir el contencioso jurídico.

La conciliación conviene casi siempre porque los tiempos son más cortos, sino se debe recurrir al juez. Obviamente a menudo sucede que el empleador no se presenta, después de haber sido convocado por el sindicato, o propone cifras irrisorias para cerrar el procedimiento. En este último caso será el trabajador que deberá tomar una decisión, en base a la propuesta de mediación hecha por el empleador y en base a las evaluaciones personales (de todos modos, en tales circunstancias se podrá contar con el consejo del sindicalista que interviene ayudando al trabajador. ¡Tener en cuenta que en la materia él tiene más experiencia que el trabajador!).

Además, existe una nueva conciliación especial: denominada monocrática, introducida desde hace muy poco por la reforma de servicios de inspección del año 2004. Al respecto conviene leer el párrafo que sigue.

Si la conciliación no tuvo un buen resultado (porque el empleador no se ha presentado o porque ha rechazado la mediación), el abogado debe presentar un recurso al juez del trabajo con una detallada exposición de los hechos, enumerando las pruebas y los testigos a favor del trabajador (**tener muy en cuenta que a posteriori no se podrá agregar nada**). Luego, seguirán las audiencias al final de las cuales, el juez, escuchadas las partes en litigio, emite su sentencia.

El Código de Procedimiento prevé una duración del proceso de apenas dos meses, mas la duración promedio, muchas veces supera el año y medio/dos años.

Si el trabajador gana el pleito, puede solicitar que se le pague inmediatamente, aunque el empleador apele la sentencia. Y si no está dispuesto a pagar, sus bienes pueden ser secuestrados.

Para el proceso son muy importantes las pruebas que el trabajador puede presentar, por ende conviene que recoja la mayor cantidad posible.

¿Qué debe hacer el trabajador para prepararse a un posible pleito?

Si está trabajando en negro y quiere ser previsor, conviene seguir lo que se indica a continuación:

- 1) Anotarse las horas trabajadas, incluidas las horas extras;
- 2) Tratar de fotocopiar las hojas de los horarios, firmas diarias, plan de vacaciones, etc., que demuestran la presencia continua del trabajador en el lugar de trabajo;
- 3) anotarse los importes recibidos como remuneración; en caso de cheques, transcribir el número, o aún mejor – si se puede – hacer una fotocopia de todo;
- 4) cuando se discute con el empleador tratar de estar siempre acompañado por un colega para tener un testigo;
- 5) anotarse las direcciones de los colegas para poderlos contactar sin pasar por la empresa, incluso si dejaron de trabajar en la misma empresa;
- 6) si el trabajador almuerza en un bar cercano al lugar de trabajo o, de todos modos, si se entretiene a menudo con personas que trabajan cerca de su lugar de trabajo (todas personas – el barista y los vecinos - que pueden confirmar que entra y sale de la empresa) anotar también sus nombres y direcciones, pueden resultar testigos válidos;
- 7) tratar de presentar el litigio junto con otros colegas: una denuncia colectiva sin ningún lugar a dudas tiene mayor peso.

Todo esto servirá para un cálculo exacto (o sea, saber el importe que el empleador deberá pagar al trabajador) y obviamente para ganar el litigio.

Para cualquier información, dirigirse a la sede de la CGIL más cercana (consultar el sitio www.cgil.it) o llamar al número **848 – 854388 Operativo sólo los días laborables de 14:00 a 18:00 horas, con adeudo de una llamada urbana**

NUEVA REFORMA DE SERVICIOS DE INSPECCIÓN

El gobierno anterior no ha hecho nada para combatir el trabajo en negro, por el contrario en muchos aspectos lo ha alentado, quitándole poder a los diversos sistemas de inspección del INPS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, en castellano Instituto Nacional de Seguridad Social), INAIL (Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro, en castellano Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y del Ministerio de Trabajo. Junto a numerosas reducciones de personal y de recursos, ha aprobado una vasta “contrarreforma” de las normas sobre represión de ilícitos en materia laboral (decreto legislativo n. 124 de 2004).

Conocer la reforma de los servicios de inspección

Las nuevas normas en materia de reforma de inspecciones sobre el trabajo se caracterizan principalmente por los siguientes aspectos:

- *el control sobre todos los servicios de inspección* (excepto las Empresas Sanitarias), se atribuye, *de modo central y jerárquico*, al Ministerio de Trabajo y a las Direcciones regionales y provinciales, reduciendo al mínimo la autonomía de los entes de seguridad social, en particular de INPS e INAIL;
- *se le atribuyen a los mismos inspectores, que deberían vigilar sobre la correcta aplicación de la ley, tareas de “prevención y promoción”*. Es decir los inspectores podrán desempeñar trabajos de asesoramiento a favor de las empresas que deberían controlar;
- para las materias de seguridad social (es decir, por lo que concierne a contribuciones a pagar para la jubilación y el seguro) las posibles preguntas de los trabajadores y de las empresas serán enviadas a las Direcciones provinciales de trabajo, que contestarán incluso temas de competencia de otros entes;
- con las nuevas normas las actas de verificación (cuando un inspector entra en una empresa registra lo advertido en formularios especiales, algo así como cuando un policía redacta una multa) se podrán utilizar como posible prueba directa y, por ende, *no ya será necesaria la repetición de las comprobaciones*. Antes, por el contrario, el inspector podía llamar al trabajador, tal vez en su propia oficina, para volver a escuchar la declaración y ello se demostraba *muy útil, sobre todo* en el caso de una primera declaración “bajo presión” del trabajador irregular que, por ejemplo, estaba en presencia de su propio empleador al momento de contestar a las preguntas;
- se instituye *una nueva sede de conciliación denominada monocrática* porque la presencia del sindicato no es obligatoria, sino sólo eventual y por tanto, junto al trabajador y al empleador, está sólo un funcionario del Ministerio. La sede monocrática, como las demás sedes de conciliación (entre las cuales, la sindical, donde es obligatoria la presencia del trabajador), *podrá ser lugar de transacciones y renunciaciones* (o sea una vez hecha la transacción se renuncia a cualquier otra reclamación).

¿Que conviene saber?

Es muy importante saber que:

- la nueva sede de conciliación, instituida por la ley y con menos tutelas para el trabajador, *no excluye la posibilidad de acceder a las demás sedes* previstas por el artículo 410 del Código de Procedimiento Civil y por los Contratos Colectivos Nacionales de Trabajo. Es decir el trabajador en cualquier momento puede oponerse y decir que prefiere hacer su conciliación ante las “viejas comisiones” de las

Direcciones Provinciales de Trabajo o en las sedes instituidas por los CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, en castellano contratos colectivos nacionales de trabajo), *donde la presencia de los sindicatos y de los representantes del trabajador es obligatoria;*

- la nueva ley prevé la posibilidad de acceder a esta conciliación *incluso sin una visita previa de inspección*, mas *sólo* bajo instancia del trabajador (¡conviene recordarlo porque es muy importante!): sin consentimiento del trabajador no se puede hacer una conciliación monocrática “preventiva” (o sea, sin visita del inspector a la empresa);
- durante una visita de inspección el inspector *podrá proponerle al empleador y al trabajador llevar a cabo una conciliación monocrática*. En este caso el trabajador será convocado a la Dirección Provincial de Trabajo para intentar llegar a una mediación sobre el importe no pagado por el empleador. En el telegrama de convocación la Dirección Provincial de Trabajo *tiene la obligación de informar al trabajador que podrá ser asistido por un sindicalista de su confianza* (justamente porque la presencia sindical ya no es obligatoria);
- el inspector que está visitando una empresa, ahora podrá - en presencia de créditos retributivos del trabajador no abonados (horas extras no pagadas, falta de respeto de los mínimos de contrato, etc.) - proceder a una intimación contra la cual *el empleador podrá proponer el intento de conciliación monocrática*. La intimación es un título ejecutivo: es decir, después de un cierto período de tiempo el empleador o llegó a conciliar con el trabajador o, sino, deberá pagarle al trabajador la suma expresada en la intimación (en estos casos al trabajador, que podría tener la intención de renunciar, le podría convenir no conciliar y esperar un poco de tiempo para “cobrar” lo que le corresponde);
- de todos modos, ante una intimación o un mandamiento judicial con objeto la naturaleza de la relación laboral (por ejemplo el trabajador ha sido tomado como colaborador pero el inspector ha reconocido que en realidad trabajaba como trabajador subordinado) y transcurridos 30 días (o no habiéndose logrado una conciliación), la empresa podrá recurrir a un nuevo Comité regional para las relaciones laborales. La diferencia entre los viejos comités y los nuevos reside fundamentalmente en una: en los comités INPS estaban los representantes de las principales siglas sindicales, mientras que en el nuevo comité, éste podrá ser integrado dentro de 30 días (y para cada recurso con objeto el tipo de contrato de trabajo) sólo *por un representante* de los empleadores y un representante de los sindicatos comparativamente más representativos.

¿Qué hacer si un inspector va a una empresa o – incluso sin visita – si convoca al trabajador para una conciliación monocrática?

Consideramos importante señalar que:

- el trabajador puede (y lo aconsejamos) dirigirse a una de las oficinas de controversias de la CGIL que hay en todo el territorio nacional (ver el sitio Internet www.cgil.it);

- por ley el trabajador puede adoptar las siguientes “actitudes”:

Primer caso: durante una visita de inspección, el trabajador ha dado su consentimiento para la conciliación monocrática y – cuando se dirige a la Oficina de Controversias de la CGIL – todavía no ha recibido una comunicación formal para presentarse ante la Dirección Provincial de Trabajo. ¿Qué hacer?

En este caso podrá formalizar inmediatamente, en la Oficina de Controversias más cercana, el *reconocimiento de una delegación a la representación y tutela jurídica*. Luego, la CGIL informará a la competente Dirección Provincial de Trabajo acerca de la susodicha delegación y el inicio de los procedimientos de conciliación según lo expresado en las normativas contractuales y/o según lo dispuesto en el artículo 410 del Código de Procedimiento Civil, *invitando a la Dirección Provincial de Trabajo a posponer el inicio de la conciliación monocrática* (permitiendo así que no haya conciliaciones por menores importes en perjuicio del trabajador).

Segundo caso: el trabajador ya ha recibido la comunicación para presentarse ante la Dirección Provincial de Trabajo para la conciliación monocrática. ¿Qué hacer?

Ante todo puede formalizar el reconocimiento de la delegación a la representación y tutela en la Oficina de Controversias más cercano, luego *podrá solicitarle a la CGIL comunicarle al inspector la preferencia que ha acordado a otras sedes de conciliación con el mismo valor jurídico, y/o dejar transcurrir los plazos previstos por la normativa sin presentarse*, realizando inmediatamente después la conciliación en sede sindical, según las formas y plazos previstos por los distintos CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro), con los plazos necesarios para el cálculo exacto del importe que se le debe.

Tercer caso: el trabajador ya ha conciliado en sede monocrática, pero se siente defraudado económicamente en algunos aspectos (indemnización por cesantía, horas extras realizadas u otro). ¿Qué hacer?

También en este caso podrá dirigirse a las Oficinas de Controversias y al sindicato y podrá, junto a un representante CGIL, *proceder a una esmerada evaluación y cómputo, en relación a “cuanto” y “cómo” tuvo lugar esa conciliación eventualmente no asistida*, poniendo suma atención a la *inderogabilidad de derechos* no disponibles (contribuciones de seguridad social, etc.). En este caso conviene saber – y actuar con mucha prudencia – que el único ámbito de intervención de asistencia legal vierte sobre el comportamiento en buena o mala fe, dolo, omisión por parte del inspector o funcionario de la Dirección Provincial de Trabajo que ha presidido y coordinado la conciliación, o bien por vicios técnico-formales.

Cuarto caso: el trabajador es “invitado con insistencia” a acceder a la conciliación monocrática preventiva (iniciada por el funcionario/inspector de la Dirección Provincial de Trabajo o sea, sin visita in loco; es importante no olvidarse que la misma puede tenerse sólo bajo pedido del trabajador en cuestión o bajo pedido de las organizaciones sindicales a las cuales ha concedido el mandato). ¿Qué hacer?

Recurriendo siempre a la CGIL podrá ser asistido en la sede de conciliación monocrática, con el fin de verificar la corrección de la transacción y *ser aconsejado en mérito a una posible acción legal alternativa a la conciliación.*

Finalmente, recordamos que:

- 1- *no es objeto de renuncia y transacción la errada o diversa calificación de la relación laboral* (si se trata de un falso colaborador o un falso trabajador autónomo habrá que recurrir al juez para el reconocimiento del real caso en cuestión, sabiendo que son las reales características del trabajo desempeñado que determinan el tipo de contrato);
- 2- la ley (y la constitución) *califican algunos derechos como indisponibles*, o sea derechos a los cuales no se puede renunciar ni siquiera si el mismo trabajador quisiera privarse de ellos. Entre estos derechos inderogables están *las contribuciones de seguridad social*, la *indemnización por cesantía* (TFR = *Trattamento di Fine Rapporto*), las *vacaciones* y los *descansos*.

Para mayor información, para conocer las propuestas de la CGIL para combatir el trabajo en negro, para poder descargar gratuitamente guías en varios idiomas, consultar el sitio Internet:

www.nolavoronero.it

CÓMO LEER EL RECIBO DE SUELDO

Si todos los meses se recibe un recibo de sueldo, ello significa que el empleador no “está queriendo pasarse de listo”. Para comprender si estamos recibiendo el sueldo que realmente nos corresponde, tratemos de entender, entonces, los varios ítems que componen el recibo de sueldo.

En el documento, que todos los meses el empleador hace entrega, aparecen mensualmente los elementos que corresponden a las obligaciones que el empleador debe cumplir y que se trata de los siguientes:

1) Retribución

Es decir el importe que el trabajador percibe todos los meses. Consta de una parte **fija** y una **variable**. El fijo del sueldo está constituido **por el sueldo básico o mínimo de tabla o mínimo contractual**. Substancialmente se trata del nivel mínimo de tratamiento económico establecido para cada categoría en los Contratos Colectivos Nacionales de Trabajo (CCNL). *Para saber cuál es el CCNL que corresponde a cada trabajador, consultar el sitio de CGIL www.cgil.it o pedir informaciones a la Cámara de Trabajo más cercana.*

A estos ítems se agrega **el supermínimo**, cuota de retribución que se le paga al trabajador como agregado al sueldo básico y a la contingencia.

Por otro lado, la parte variable está formada por elementos que varían en los distintos meses del año, como los importes por **horas extras**, **asignaciones familiares** e **indemnizaciones**, calculadas en general como un porcentaje con respecto al mínimo de tabla o en una medida fija. De la parte variable forman parte también el aguinaldo y, en su caso, el segundo aguinaldo. El aumento económico debido por cada hora extra, así como las distintas indemnizaciones están indicados en el CCNL aplicado al respectivo sector laboral. No olvidarse que se deben pagar las vacaciones que no se tomaron.

2) Impuestos

Por lo que concierne al importe que se debe depositar al Estado para pagar el Irpef (Impuesto sobre la renta de personas físicas), tal suma se calcula a través de la aplicación de una serie de escalones de rédito y los respectivos porcentajes de tasación (**alícuotas**) sobre el importe compuesto por la retribución bruta, deducidas las retenciones de seguridad social y las asignaciones familiares.

3) Contribuciones de seguridad social

Otro elemento del recibo de sueldo es el que corresponde a los aportes jubilatorios. Para los trabajadores de empresas privadas, artesanos, comerciantes, el ente que se ocupa en la materia de jubilación es el INPS, al cual el empleador debe depositar mensualmente una cuota, deducida del recibo de sueldo, por cada persona que tiene en relación de dependencia. Las contribuciones se depositan según un porcentaje fijo sobre lo percibido por el trabajador. Por lo tanto si el trabajador cobra menos de lo que le corresponde, quiere decir que su empleador también está pagando menos contribuciones por seguridad social.

Otro ente al cual se depositan contribuciones es el INAIL, cuya cuota, a cargo del empleador, se calcula sobre la base del real peligro y riesgo de la función recubierta. El INAIL tiene como misión la tutela y asistencia contra accidentes de trabajo del trabajador. Por lo tanto, es muy importante.

Por Dep. Políticas Activas del Trabajo de la CGIL Nacional

Traducción realizada por Punto lingue

