

ITALIA

PROYECTO DE LEY DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO¹⁷

Régimen del despido

Se mantiene lo previsto para el despido declarado improcedente por motivos discriminatorios (readmisión e indemnización obligatoria) y por motivos subjetivos o disciplinarios (el Juez decide entre readmisión o indemnización).

Las novedades más importantes son: el establecimiento de una conciliación previa obligatoria de carácter administrativo, la rebaja del montante de las indemnizaciones, la posibilidad de que el Juez acuerde la readmisión en los despidos económicos y la articulación de un procedimiento rápido para las demandas de despido.

Conciliación obligatoria previa.

Con carácter previo a la notificación del despido a un trabajador, el empleador debe comunicar su intención a la Dirección Territorial de Trabajo, especificando los motivos del mismo.

En el plazo de 7 días, la Comisión provincial de conciliación convocará a las partes para un intento de conciliación en el que pueden proponerse soluciones alternativas al despido. El trabajador puede comparecer asistido de un Abogado y de un representante sindical. El procedimiento no puede prolongarse más de 20 días a partir de la primera convocatoria. Finalizado sin acuerdo, el empresario puede notificar su decisión al trabajador.

Si se alcanza un acuerdo sobre la finalización de la relación laboral, el trabajador se considera en desempleo involuntario con derecho a percibir las prestaciones que puedan corresponderle.

Se extenderá un Acta del procedimiento de conciliación que refleje las posturas y las alegaciones de ambas partes, que deberá ser tenida en cuenta por el Juez que examine la demanda de despido para la fijación de las indemnizaciones que puedan acordarse en la misma.

Indemnizaciones por despido

Se rebaja la horquilla para las indemnizaciones por despido que puede señalar el Juez cuando la sentencia acuerde la finalización de la relación laboral en lugar de la readmisión, que quedan fijadas entre un mínimo de 12 y un máximo de 24 mensualidades (frente a los 14 y 27 meses que establecía el primer Documento del Gobierno).

El Juez fijará el montante en atención a la antigüedad del trabajador, la plantilla de la empresa, el tamaño de la misma y el comportamiento y las condiciones personales de las partes.

¹⁷ Novedades respecto al primer documento del gobierno

Consecuencias del despido económico declarado improcedente

El primer Documento del Gobierno establecía que, en caso de declaración judicial de improcedencia de un despido por causas económicas, el Juez debía dar por resuelta la relación laboral y fijar una indemnización compensatoria.

El proyecto de ley, con una redacción intrincada en este apartado, mantiene esta regla con carácter general para los despidos económicos, si bien introduce dos excepciones a la misma:

- Cuando el Juez aprecie una “manifiesta insubsistencia” (manifiesta inexistencia o falta de fundamento) de los motivos alegados por la empresa para el despido, puede optar en su Sentencia bien por dar por finalizado el contrato con la indemnización correspondiente o bien por ordenar la readmisión obligatoria del trabajador. La solución es, por tanto, idéntica a la establecida para los despidos disciplinarios improcedentes, si bien se limita esta posibilidad a los despidos “manifiestamente infundados”.
- Cuando el trabajador alegue en su demanda que el despido ha obedecido a motivos discriminatorios y el Juez aprecie la existencia de los mismos, acordará en su sentencia la readmisión obligatoria del trabajador.

Procedimiento rápido para los juicios de despido

Se establece un procedimiento urgente para la tramitación y resolución por los Tribunales de las demandas por despido. La primera audiencia de las partes, en la que el Juez decide si considera admisible la demanda, deberá realizarse en un plazo máximo de 30 días desde la presentación de la misma.

La vista del juicio debe realizarse en el plazo máximo de 60 días desde la primera comparecencia de las partes. La sentencia debe dictarse en un plazo máximo de 10 días desde la vista del juicio.

Los plazos para la tramitación de los recursos de apelación y casación y para la emisión de las respectivas sentencias se acortan igualmente de manera muy considerable.

Tipologías contractuales

El proyecto de ley introduce algunas modificaciones en la regulación de algunos tipos de contratos atípicos o temporales que, en general, suponen una disminución de las restricciones para su utilización respecto del primer Documento del Gobierno.

Las más significativas son las siguientes:

Contratos temporales

El Proyecto de ley mantiene, sin cambios respecto al Documento, la exención de la obligación de expresar por escrito la causa que justifica el primer contrato temporal con un trabajador cuando no exceda de 6 meses de duración. Se mantiene igualmente la ampliación de los intervalos entre sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador (60 y 90 días según se trate de un contrato inferior o superior a 6 meses) así como el período máximo de 36 meses para sucesivos contratos temporales con el mismo trabajador.

[Contratos de aprendizaje](#)

La exigencia de que, para poder suscribir nuevos contratos de aprendizaje, la empresa debe haber procedido en los últimos años a convertir en trabajadores indefinidos a un porcentaje del 50% de los aprendices contratados, se rebaja a un porcentaje del 30%.

[Contratos de inserción](#)

El primer Documento del Gobierno limitaba la utilización de estos contratos (que gozan de bonificaciones de cuotas) a los desempleados mayores de 50 años con una antigüedad de 12 meses de desempleo. El proyecto de ley suprime totalmente esta modalidad contractual, permitiendo su utilización tan sólo hasta finales de 2012.

[Contratos a tiempo parcial](#)

La obligatoriedad de comunicación administrativa de los cambios de horario en los contratos a tiempo parcial o “a llamada”, se limita sólo a las convocatorias al trabajo en los contratos intermitentes (fijos discontinuos).

[Prácticas en empresas y stages](#)

Se encomienda al Gobierno que, en el plazo de 6 meses, apruebe uno o varios Decretos legislativos para revisar la regulación de las prácticas y los stages en las empresas, con la finalidad expresa de luchar contra los abusos que se producen en la actualidad y establecer algún tipo de retribución para los mismos.

Otras medidas

[Prestaciones de desempleo](#)

El proyecto de ley no introduce cambios respecto del primer Documento del Gobierno que preveía la supresión de la Cassa Integrazione Extraordinaria y la Prestación de Mobilitá, y la creación de una nueva prestación de desempleo (ASPI y mini-ASPI).

Se adelanta en un año la entrada en vigor del nuevo sistema, prevista para 2018, y que se realizará en 2017.

[Rechazo por los desempleados de ofertas de trabajo o acciones formativas](#)

Una de las mayores novedades es el establecimiento de un nuevo régimen de sanciones para los perceptores de prestaciones de desempleo. El proyecto de ley dispone que perderán las prestaciones los desempleados que no acepten una oferta de empleo adecuado o que rechacen realizar cursos de formación o recualificación profesional o no asistan regularmente a los mismos.

Se considera oferta de empleo adecuada aquella cuya retribución no sea inferior en un 20% a la de su último trabajo.

En cuanto a la distancia geográfica del empleo ofertado o del curso de formación, se consideran adecuados los que no disten más de 50 Km. de su domicilio o aquéllos a los que el desempleado pueda acceder desde el mismo en 80 minutos con un medio de transporte público.

Sanciones por las dimisiones en blanco

Además de la obligación de convalidación por los servicios de inspección de las dimisiones de los trabajadores en algunos supuestos (embarazo, maternidad, etc.) el proyecto de ley establece sanciones administrativas que pueden ir de 5.000 a 30.000 € para las empresas que abusen de la “hoja firmada en blanco para simular la finalización consensuada de la relación laboral”, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades penales en que puedan incurrir.

Reducción de gastos de funcionamiento de las Entidades Gestoras

Se ordena al INPS, entidad gestora de la Seguridad Social encargada también del seguro de desempleo, y al INAIL, entidad gestora del seguro de accidentes de trabajo, que adopten medidas de racionalización administrativa que conduzcan a reducir sus gastos de funcionamiento en 90 millones de € anuales a partir de 2013.

Aplicación de la reforma a los empleados públicos

El Proyecto de ley contiene la declaración de que sus disposiciones “constituyen principios y criterios para la regulación de las relaciones laborales de los empleados de la Administración Pública”.

Aunque la Ministra Fornero se había declarado partidaria de que la reforma fuera directamente aplicable a los mismos de manera inmediata, el texto final encomienda al Ministro para la Administración Pública que, “oídas las Organizaciones sindicales más representativas del sector público, determine mediante iniciativas normativas los ámbitos, las modalidades y los plazos para la armonización de esta reforma a los empleados de las Administraciones públicas”.

Medidas fiscales para la financiación de las prestaciones de desempleo

Otra de las grandes novedades del Proyecto de ley es la aprobación de un Capítulo de medidas fiscales, con modificaciones en algunos impuestos, cuya mayor recaudación se destinará a la financiación del nuevo régimen de prestaciones de desempleo.

Consisten fundamentalmente en la disminución de las bonificaciones fiscales en el Impuesto de la Renta para los propietarios de viviendas que las arrendaran, y para la parte exenta de renta atribuible en caso de puesta a disposición de vehículos a los trabajadores por parte de las empresas y, de otra parte, el incremento de las tasas aeroportuarias para los viajeros que suben de los 3 € actuales hasta los 5€.

El Gobierno prevé unos mayores ingresos por estos conceptos de 1.791 millones en 2013, 2.921 millones en 2014 y 2.501 millones en 2015 que se destinarán a la financiación del nuevo ASPI.

INFORME SOBRE SALARIOS Y DESPIDOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Un informe de la OCDE señala que el salario medio en Italia se sitúa en el puesto número 23 sobre 34, por debajo de España y de Irlanda. Por otro lado, Italia se sitúa en la sexta posición en cuanto a la diferencia entre el coste del trabajo y lo que cobra neto el trabajador (la denominada "cuña fiscal"), que roza casi la mitad del importe bruto, el 47,6 % en el año 2011, cuatro décimas por encima del año anterior (frente a la media de la OCDE que es del 35,3%). Dos son las causas del empeoramiento según la OCDE: no se han producido incremento de las deducciones y los porcentajes y escalones del IRPF se mantienen sin modificaciones. Este escenario además es posible que continúe durante mucho tiempo por motivos de austeridad, por las reformas y por el equilibrio financiero. El Gobierno ha repetido en varias ocasiones que no hay márgenes para bajar los impuestos, ni siquiera sobre el trabajo.

La OCDE utiliza diferentes situaciones para calcular la presión fiscal sobre el trabajo: una persona sola sin hijos (por debajo de la media, en la media y por encima de la media) y una pareja con dos hijos (trabajando uno de ellos o los dos y con varios supuestos en diferentes niveles retributivos). En Italia, los contribuyentes solteros, con salarios elevados y las parejas con hijos y con dos salarios han soportado un tercio de la presión fiscal del área de la OCDE: respectivamente, el 53% y entre el 38,6 y el 44%.

En general los impuestos han crecido para todos los trabajadores italianos entre el 2010 y el 2011, afectando sobre todo a las familias con hijos. No es una novedad, ya que en el decenio 2000-2010 Italia siempre se ha situado por encima de la media de la OCDE. En el 2000 el peso medio de los impuestos era al menos de 10 puntos más elevado de la media para todos los tipos de familia y la deferencia se ha ampliado en estos últimos 11 años.

Un peón y un técnico administrativo con salarios netos de 1.226 y 1.620 euros, cuestan a sus empleadores, respectivamente, 2.241 y 3.050 euros. En ambos casos, casi el doble. Una diferencia dada por los impuestos IRPF, complementarios, IRAP que no favorecen la competitividad del mercado de trabajo italiano y que alimentan un empleo mal pagado y precario.

Empeora el poder adquisitivo de los salarios.-

A finales de marzo de 2012 los convenios colectivos nacionales en vigor en cuanto a la parte económica corresponden al 67,4% de los trabajadores por cuenta ajena y al 61,8% del total de los salarios. En marzo el índice medio del salario pactado no ha registrado variaciones respecto a febrero, con un aumento del 1,2% respecto a marzo de 2011. A finales de mes los trabajadores en espera de renovación contractual eran el 32,6%.

Considerando que una imagen vale más que mil palabras, para ver el descenso constante del poder adquisitivo de los salarios italianos, se reproduce el siguiente gráfico, elaborado sobre datos del ISTAT, donde se comparan aumentos de precios y salarios en los últimos doce meses.



Despidos en la Administración Pública.-

El Ministro de Función Pública y Simplificación, Filippo Patroni Griffi, ha propuesto un proyecto de ley para la regulación de los despidos disciplinarios en la Administración Pública. Además de la armonización con las normas del mercado de trabajo del sector privado (contratos flexibles y despidos), se prevé una serie de medidas para aumentar la responsabilidad y la autonomía de los directivos; un recorte de las colaboraciones externas, el reordenamiento de la Escuela Superior de la Administración Pública. En cuanto a los despidos discriminatorios y por motivos objetivos no se pide la equiparación con el sector privado, siguiendo vigente el artículo 33 del Decreto legislativo 165/2001 de "Normas generales sobre la ordenación del trabajo en las Administraciones Públicas".

Por cuanto atañe a los despidos disciplinarios, teniendo en cuenta los vínculos constitucionales y la misma naturaleza de la función pública, que prevé mayor responsabilidad y da mayores garantías, se piensa introducir una serie de hipótesis de "justificado motivo subjetivo" y reconsiderar las sanciones, que pueden contemplar tanto la conservación del puesto como la expulsión.