

ITALIA

APROBACIÓN DEFINITIVA DE LA REFORMA DEL TRABAJO

Por fin, después de un recorrido parlamentario particularmente largo, el 19 de octubre ha sido aprobado definitivamente el proyecto de ley sobre reforma del mercado de trabajo.

Ya en marzo de 2010 la disposición parecía haber llegado a la aprobación final, pero el texto había suscitado comentarios, bastante fuertes, sobre algunos puntos particularmente delicados. Hasta el punto de que, después de su aprobación, no recibió la firma del Presidente de la República, quien lo reenvió a las Cámaras.

Veamos dos aspectos importantes de la nueva ley.

Sobre conciliación y arbitraje

El texto definitivamente aprobado contiene numerosas modificaciones de la disciplina del trabajo, pero sobre todo algunas importantes novedades en materia de proceso del trabajo. Entre ellas, las nuevas disposiciones en materia de impugnación del despido y en materia de arbitraje.

En cuanto a la impugnación del despido, la reforma prevé que la misma sea ineficaz si no es seguida, en un plazo de 270 días, por el depósito del recurso ante el Tribunal, o bien por la comunicación a la contraparte de la solicitud del intento de conciliación o arbitraje. En cuanto al arbitraje, la reforma se propone potenciar, mediante este instrumento, los medios para la solución extrajudicial de las controversias.

Se trata de novedades cuyo objetivo prioritario es aligerar el contencioso. Para la impugnación del despido, mediante la reducción de los plazos para proponer el recurso introductorio, y para el arbitraje mediante un revaloración de este instrumento que, desde luego no es una novedad en el ámbito de lo social. De hecho, el proyecto de ley ha querido introducir la posibilidad de recurrir, de manera más consistente, a los procedimientos por arbitraje "no ritual" ya previstas por la ley y por la negociación colectiva. Las modalidades son las siguientes:

- Ya en fase de conciliación en sede administrativa -ante la Dirección Provincial de Trabajo- en virtud del art. 410 del código de procedimiento civil, las partes pueden decidir dar a la comisión de conciliación el mandato para dirimir la controversia en vía arbitral (nuevo texto del art. 412 del c.p.c.).
- Las partes pueden decidir utilizar los procedimientos de conciliación y arbitraje previstos por los convenios colectivos (art. 412 ter del texto enmendado por la reforma).

- Las partes pueden utilizar el nuevo procedimiento de arbitraje no ritual previsto por la reforma (nuevo art. 412 quater). Con la nueva disciplina, en efecto, se prevé la constitución de un colegio arbitral ad hoc, constituido por iniciativa de las partes.

Además, pueden constituirse cámaras arbitrales también por parte de los órganos deputados a la certificación de las relaciones laborales.

Por último, entre las otras modalidades de recurso al procedimiento arbitral con finalidad de aligerar el contencioso, se da la posibilidad de acordar, en el contrato de trabajo individual, cláusulas compromisorias, mediante las cuales las partes acuerdan expresamente -con algunas limitaciones- demandar las eventuales futuras controversias, siempre que sean susceptibles de formar objeto de convención arbitral, según el art. 808.1 del c.p.c. al juicio de árbitros nombrados por las mismas partes.

El espíritu de la reforma es el de reconducir dentro del ámbito de la autonomía privada la elección de las modalidades para la solución de las controversias de trabajo, tanto en la forma de la conciliación extrajudicial, que deja de ser obligatoria, como en la forma tradicional del recurso directo a la autoridad judicial.

Sobre medidas para la emersión del trabajo sumergido

El empresario que haya empleado a trabajadores en negro y posteriormente los regularice, obtendrá un descuento en las sanciones. La nueva ley, en efecto, aporta modificaciones a la norma de 2002 (artículo 3 del DI 12) que reglamenta el mecanismo sancionador previsto para quien utiliza mano de obra irregular. La nueva disposición deja invariado el importe de la "maxisanción" entera, pero introduce novedades interesantes. La comunicación preventiva online de constitución de la relación laboral se convierte en el instrumento para detectar las situaciones irregulares: la falta de transmisión, además de la sanción de 100 a 500 euros por cada trabajador, comporta también una penalización económica que va de 1.500 a 12.000 euros (3.000 en la medida reducida), más 150 euros por cada día de trabajo irregular.

En cambio, si el trabajador ha sido empleado por un período inicial totalmente en negro, seguido de la regularización, se prevé una sanción inferior, que va de los 1.000 a los 8.000 euros (2.000 en la medida reducida), aumentada de 30 euros por cada día de trabajo no regular.

Las sanciones no se aplican si para los trabajadores implicados se han cumplido anteriormente las obligaciones de carácter contributivo, como prueba de la voluntad del empleador de no esconder completamente la relación laboral; ello vale también si se trata de una distinta cualificación de la relación (por ejemplo, cuando el encargado del control considera que se trata de una relación por cuenta ajena mientras el empresario la había declarado como colaboración).

Con respecto del texto anterior, se precisa que entre los empleadores, sujetos a las disposiciones, no entran los de servicio doméstico; en cuanto a los trabajadores, se especifica que debe tratarse de trabajadores por cuenta ajena. Se abandona, pues, la definición genérica de "trabajadores", añadiendo la expresión "por cuenta ajena". De ello se deriva que, sobre la base de la formulación literaria de la norma, las nuevas reglas se pueden aplicar a las situaciones referidas solo a aquellos trabajadores que, como consecuencia de una inspección, han sido encontrados en la empresa en posición irregular y considerados "subordinados". Esta puntualización excluye otras tipologías de trabajadores, como los autónomos dependientes ("parasubordinati"), y ello podría amplificar el contencioso en materia de cualificación de la relación laboral.

Bajo el aspecto contributivo se evidencia que las sanciones civiles relacionadas con la evasión de cuotas y de primas relacionadas con los trabajadores irregulares han aumentado un 50%. Desaparece el importe mínimo de 3.000 euros.

Otra innovación se refiere al sector turístico. Si el empresario, en el momento de la contratación, no dispone de los datos del trabajador, tiene 3 días de tiempo (después del comienzo de la relación laboral) para integrar los datos introducidos en la comunicación preventiva, siempre que en ella sea posible identificar al trabajador y el tipo de contrato de trabajo aplicado.

El nuevo mecanismo sancionador será de aplicación para las infracciones perpetradas a partir de la entrada en vigor de la ley.

Otros temas tratados por la ley

- El aprendizaje será posible ya a partir de los 15 años
- El período hábil para recurrir contra los despidos pasa, de los actuales 5 años, a 60 días para la impugnación más 270 para depositarla ante el juez.
- En relación con el problema del amianto, se han destinado 5 millones de euros para resarcir a las víctimas en las naves, que se asimilan a las "víctimas del deber", mientras desaparece el ilícito penal para los almirantes.
- Delegación al Gobierno para que dicte normas en materia de jubilación anticipada de las personas empleadas en trabajos de particular peligro o penosidad.

INFORME DE LAS CÁMARAS DE COMERCIO SOBRE TRABAJO Y SALARIOS

Los salarios han mantenido su poder adquisitivo e incluso lo habrían aumentado, pero los hogares en su conjunto se han empobrecido. Las contrataciones han vuelto a crecer, pero son menos que los ceses. Las empresas están dispuestas a contratar a más titulados universitarios, pero no serán más

de un cuarto de los que salen de las Universidades. Es un claroscuro muy contrastado el que presenta el informe 2010 "Oferta de trabajo y retribuciones en las empresas italianas" elaborado por Unioncamere¹⁴ junto con Od-M, sociedad de asesoramiento de GI Group, primer grupo italiano en los servicios para el mercado de trabajo.

El primer dato positivo es, como se decía, el de la retribución media de los trabajadores por cuenta ajena en 2009, que ha llegado a 26.000 euros, 500 más que el año anterior. Un +2% que en un año de crisis y con una inflación que ha bajado a +0,8% representa un buen resultado. Lo malo es que despidos y cierres han reducido el número de perceptores de salario y por tanto los hogares han sufrido una contracción de su renta bruta en -1,4%. Y «afortunadamente el sistema italiano es "rígido", prevé instrumentos de protección de la renta (los denominados "amortizadores sociales") sólidos por lo menos para los trabajadores por cuenta ajena, y los contratos suponen un elemento de estabilidad», según opina Carlo Dell'Aringa, profesor de Economía en la Universidad Católica de Milán. «De lo contrario», continúa, «el daño producido por un mayor desempleo y consiguiente pérdida de salario habría agravado la crisis tanto a nivel económico como social».

Por categorías, los aumentos mayores han sido los de altos cargos (+2,5%) y cuadros (+2,7%), licenciados (2,2%) y diplomados universitarios (2,5%). Es interesante notar la gran diferenciación de retribuciones según el título de estudios. La diferencia retributiva media entre un trabajador con licenciatura y uno que haya completado sólo la escuela obligatoria es del 68%, pero también entre un diplomado y un licenciado el salto es notable, con el salario medio bruto que pasa del 26.760 a 38.440 euros (+44%). Parece ser, pues, que la inversión en estudios sigue dando sus buenos resultados. «La retribución de un licenciado aumenta un 180% entre el comienzo y el final de la vida laboral, mientras la de un diplomado tiene un incremento del 88%», explica Massimo Vavassori, administrador delegado de Od&M. «Un recién licenciado pasará así de 23.350 euros a más de 65.000 después de los 50 años».

En realidad, hay que precisar que estas estimaciones se basan sobre un tramo de población (los que actualmente tienen 50 años) que sólo en pequeña parte llegaban a la licenciatura, mientras que entre los jóvenes de ahora el título de estudio superior está más difundido. De todas formas, las empresas parecen decididas a contratar más licenciados que en el pasado (el 12,5% de las entradas totales, frente al 10,6% de 2008) y también diplomados, que pasan del 40,5% al 44% de las contrataciones previstas; mientras que resultan en disminución las preferencias hacia los que sólo tienen un título profesional o carece de título de estudio.

«Son datos que confirman la intención de las empresas de enganchar la recuperación económica apuntando sobre todo a la valorización de los recursos humanos», ha explicado Domenico Mauriello, del Centro de estudios de Unioncamere, «y sobre la cercanía con el cliente como estrategia comercial prevalente». «Una perspectiva», ha comentado por su parte Stefano Colli Lanzi, administrador delegado de GI Group, «que pide, por una parte, recuperar productividad y, por otra, saber gestionar el personal como un recurso estratégico».

¹⁴ Unión Italiana de las Cámaras de Comercio, Industria, Artesanado y Agricultura.

De todas formas, mientras las empresas piden unos 55.000 recién licenciados, de las Universidades salen unos 220.000. Ello quiere decir que tres cuartas partes de los jóvenes corren el riesgo de quedarse fuera o de adaptarse a profesiones para diplomados. En particular, los que han elegido una carrera de tipo humanista.

ITALIA EVIDENCIA LOS PROBLEMAS RELACIONADOS CON LA LIBRE CIRCULACIÓN DE LAS PROFESIONES

Según algunos, el sistema de reconocimiento de las cualificaciones profesionales introducido por la Directiva 2005/36/Ce no parece funcionar perfectamente, abriendo las puertas a algunos abusos. Por lo menos para ciertas profesiones. Queda evidenciado por el Dossier recientemente publicado por la Comisión europea sobre modalidades de funcionamiento de la citada directiva, que afecta a 800 profesiones reglamentadas y que ha sido transpuesta, si bien con algunos retrasos, por todos los países de la UE. En Italia, con el Decreto Legislativo 206/2007.

El Dossier, que recoge más de 170 informes de las autoridades nacionales sobre distintas profesiones, ha puesto en evidencia algunas zonas oscuras, sobre todo en el campo de la movilidad temporal de los profesionales. Que, entre otras cosas, era el principal objetivo de la directiva: el régimen simplificado, querido por Bruselas, que elimina los controles previos sobre las cualificaciones en caso de prestaciones ocasionales, ha sido acogido por los Estados miembros con demasiadas distinciones y excepciones, dejando en pie, en muchas ocasiones, los controles tradicionales. No ha tenido un gran éxito, pues, la experiencia de las plataformas comunes que, al menos en la visión de la UE, deberían haber facilitado el reconocimiento de las cualificaciones gracias a la localización, por parte de asociaciones y organismos profesionales, de un conjunto de criterios, a aprobar en un segundo momento por Bruselas, necesarios para subsanar las diferencias en la formación. Sigue todo en el aire porque aún no se ha adoptado ninguna plataforma.

Para Italia, el sistema general de reconocimiento se ha mostrado eficaz, con una buena relación entre beneficios y costes; estos, en efecto, se han reducido al mínimo en los casos en que no sea necesaria la aplicación de medidas compensatorias. Por el contrario, las autoridades italianas han lamentado no pocas dificultades en la localización de los órganos competentes y de los puntos de contacto de otros Estados miembros.

Resulta poco atractivo, desde el punto de vista italiano. el sistema de la movilidad temporal, que permite el ejercicio de una profesión de manera ocasional. Las declaraciones previas para la prestación temporal -se precisa en el informe italiano- son muchas menos que las solicitudes de reconocimiento de las cualificaciones.

Pero el verdadero punto crítico es el recurso abusivo a la directiva. La alarma, por parte italiana, concierne sobre todo a la utilización de los títulos de abogado e ingeniero conseguidos en España, en el ámbito de la llamada "formación mixta". Los licenciados italianos en derecho e ingeniería (entre

otros), para poder utilizar el título de abogado e ingeniero respectivamente y, por tanto, poder ejercer su profesión, deben someterse antes a un duro y muy selectivo "examen de Estado". Por tal motivo algunos de ellos recurren a lo que se ha venido en llamar el "atajo español": homologación en España del título universitario con obtención automática del título profesional español y utilización de éste para ejercer en Italia, sin tener que someterse al temido examen.