

ITALIA

PROPUESTAS DE LEY PARA AGILIZAR LAS RELACIONES LABORALES

Se prevén, entre otras cosas: referendos sindicales de empresa vinculantes también para la minoría disidente; despidos individuales posibles también por motivos de organización o técnicos y no sólo por causa justa, pero con un coste caro para quien despide; trabajo temporal lícito, pero sin los abusos de hoy.

Estas son algunas de las grandes novedades, en cierto sentido revolucionarias, de dos propuestas de ley presentadas simultáneamente al Senado por 56 senadores de la oposición.

La primera de ellas introduce elementos de democracia sindical nuevos. «En el sistema actual de relaciones industriales hay algunas contradicciones», según explica el senador Pietro Ichino (PD), promotor de las propuestas de Ley y ex-sindicalista de la CGIL. «En efecto, la práctica consolidada da al sindicato minoritario un derecho de veto sobre todos los acuerdos, y ello hace muy difícil cualquier innovación. La CGIL, ha pedido siempre que se introduzca un principio de democracia sindical en el sistema». Es más fácil decirlo que hacerlo, puesto que habría que aprobar una ley constitucional, que vuelva a formular los tres últimos párrafos del artículo 39 de la Constitución y haga vinculantes por ley, por ejemplo, los votos mayoritarios expresados en los referendos de los trabajadores, cosa que actualmente no sucede.

Hay más novedades en la segunda propuesta de ley, que agiliza la normativa vigente, y revisa, por ejemplo, el famoso artículo 18 del Estatuto, sobre despido individual, del que tanto se discutió en 2001, sin llegar a ninguna solución.

El proyecto de Ley de Ichino propone que el despido sea consentido al menos en dos casos hasta ahora inéditos:

- Por "culpa grave". En este caso, como sucede ya hoy con la llamada "justa causa" (donde no entran, obviamente los casos de discriminación política, religiosa, sexual, etc.) la carga de prueba seguiría pesando sobre el empresario, pero si pierde la causa por la que haya sido demandado por el trabajador, puede negarse a readmitirlo en la empresa, optando por «una indemnización sustitutiva equivalente a quince mensualidades de la última retribución», (la mitad para las empresas con hasta 16 trabajadores).
- Por "motivo económico, técnico y de organización". En este caso el empresario debe motivar la decisión, que no será sometida a decisión judicial, «salvo el control, cuando el trabajador haga denuncia, de la subsistencia de motivos discriminatorios determinantes, o motivos de mero capricho, entendiéndose como tales motivos fútiles totalmente ajenos a las exigencias

económicas, de organización o productivas de la empresa». Una vez motivado el despido, el empresario deberá dar un preaviso (o pagar la cantidad equivalente) no inferior a tantos meses cuantos son los años de antigüedad en la empresa del trabajador, con un techo máximo de doce meses. El trabajador puede pedir trabajar otros seis meses antes de irse, cobrando luego el preaviso, o irse directamente, como deberá hacer si con su despido cesa la actividad a la que se dedica.

Es decir que, respecto a la inviolabilidad del puesto fijo, que sigue blindada por la ley, la reforma volcaría esta lógica, autorizando de hecho el despido individual, con tal de que el empresario se pague este lujo. Desde luego se trataría de un cambio liberal, en la línea de la legislación internacional prevalente, pero que probablemente no será acogido positivamente por oposición y sindicatos.

Existe, en fin, en el proyecto de ley, una novedad de valor general. Según Ichino, «el texto que el Senado ya ha aprobado en octubre y que cambia de hecho el Estatuto de los Trabajadores es importantísimo tanto porque compromete al Gobierno a aprobar un código unificado y simplificado, como porque indica el nuevo modelo a seguir. Un modelo que puede traducirse al inglés. Cosa que no puede hacerse con nuestro actual derecho de trabajo, que es muy disuasorio para las inversiones extranjeras. No conseguimos que nos entiendan. Esta situación cambiará con la reforma».