

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ITALIA

DIÁLOGO SOCIAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONFLICTIVIDAD LABORAL

Como se ha indicado en el comentario general, el diálogo social en el mes de marzo, como en los dos meses anteriores, se ha centrado en la reforma del mercado de trabajo, concluyéndose en la tarde del día 20 con una reunión tripartita en el Palazzo Chigi, sede de la Presidencia del Consejo de Ministros.

Al término de la reunión el Gobierno comunicó que daba por concluidas de manera definitiva las negociaciones sobre la reforma del mercado de trabajo, si bien en la mañana del jueves 22 se mantuvo una última reunión entre Gobierno y Agentes Sociales, limitada a establecer los detalles técnicos de la reforma.

El Gobierno ha presentado el resultado de las negociaciones como “un acuerdo general con todos los Agentes sociales con la única excepción de la CGIL”.

Confindustria ha realizado por medio de su Presidente Marcegaglia una valoración globalmente positiva del resultado final de las negociaciones, manteniendo tan sólo algunas reservas sobre algunos elementos de la reforma que supondrán un incremento de costes para las empresas.

La organización representativa de la Pequeña y Mediana Empresa expresó en el último momento su oposición al acuerdo ya que la reforma no contenía aspectos que consideraban imprescindibles a favor de sus representados. La inclusión de alguna de sus reivindicaciones en la propuesta del Gobierno les hace realizar una valoración igualmente positiva.

En efecto, uno de los aspectos más significativos de la conclusión de las negociaciones ha sido la ruptura de la unidad de acción entre los tres mayores sindicatos italianos (CGIL, CISL y UIL). Las diferencias entre los sindicatos italianos no constituyen ni una excepción ni una novedad en la tradición italiana, si bien la situación actual supone un paso atrás de gran importancia en los intentos que venían realizando las tres confederaciones sindicales en los últimos tiempos para recuperar la unidad sindical y presentar al Gobierno propuestas consensuadas entre todas.

La CISL (sindicato centrista vinculado en el pasado a la Democracia Cristiana) y la UIL (sindicato socialista vinculado al Partido Socialista Italiano) han manifestado su apoyo en términos generales al contenido de la reforma. No obstante, han manifestado al Gobierno su negativa a firmar un acuerdo por separado, firma separada que supondría la escenificación de la ruptura sindical, que quieren evitar.

La CGIL (antiguo sindicato comunista, de orientación y línea sindical muy similar a las CC.OO. españolas) ha manifestado su absoluta y radical oposición al resultado de las negociaciones. Su secretaria general, Susanna Camusso, realizó ayer durísimas declaraciones acusando al Gobierno de “no querer el acuerdo” y de ser “un Gobierno más atento al mercado que a los trabajadores”. Ha declarado que se trata de una reforma desequilibrada, cuyo único objetivo es facilitar los despidos.

En el debate interno que ha tenido lugar en la CGIL en las semanas anteriores a la conclusión del diálogo se ha impuesto la postura más radical que defendía la FIOM, la

poderosa Federación del Metal de este sindicato. En las declaraciones de Camusso anunció que el sindicato promoverá “todas las movilizaciones que considere necesarias para combatir la reforma”. Todos los analistas han interpretado esta declaración como el anuncio de convocatoria de huelga (la FIOM es partidaria de la huelga general mientras la Camusso apunta a movilizaciones más largas y articuladas). Todo hace prever, en cualquier caso, el inicio de un período de tensión social en Italia.

Después de un Consejo de Ministros extraordinario, que se prolongó durante más de siete horas y en el cual, según las informaciones de la prensa, se produjo un intenso debate entre varios miembros del Gabinete, el Gobierno italiano aprobó el viernes 23 la reforma del mercado de trabajo.

La remisión de la reforma al Parlamento se realizará a través de un Proyecto de ley ordinario (“Disegno di Legge- DDL”), que el Gobierno solicitará que se tramite por el procedimiento de urgencia. El Presidente Monti ha manifestado su voluntad de que la reforma quede definitivamente aprobada antes del próximo verano.

El Gobierno aún no ha dado a conocer el texto articulado del proyecto de ley, limitándose a hacer público un documento titulado “La reforma del mercado de trabajo en una perspectiva de crecimiento documento señala que la reforma se presenta a propuesta conjunta de la Ministra de Trabajo, Elsa Fornero, y del Ministro de Economía y Finanzas, cartera que se reservó para sí mismo el propio Presidente Monti.

En el comunicado de prensa se dice textualmente que el Consejo de Ministros ha aprobado “salvo intese” (salvo acuerdos) el proyecto de ley de reforma del mercado de trabajo. Esta expresión ha sido interpretada como una apertura del Gobierno a introducir posibles modificaciones en el contenido de la reforma.

El contenido del Documento hecho público no introduce novedades de importancia respecto a lo previamente anunciado por el Gobierno. Su preámbulo señala que «la reforma se propone conseguir un mercado de trabajo dinámico, flexible e incluyente, capaz de contribuir al crecimiento y a la creación de empleo de calidad, recuperando al mismo tiempo la coherencia entre la flexibilidad del trabajo y los sistemas de cobertura del desempleo».

El Gobierno anuncia su deseo de realizar un estrecho seguimiento de la reforma para valorar sus efectos sobre la eficiencia del mercado de trabajo, sobre la ocupabilidad de los ciudadanos y sobre las modalidades de entrada y de salida. A este efecto anuncia la inmediata puesta en marcha de un adecuado sistema de seguimiento y valoración.

Con relación a los trabajadores del sector público, la eventual aplicación a los mismos de las disposiciones de la reforma se remite a una fase posterior de negociación.

Las principales reformas se centran en tres capítulos fundamentales: tipologías contractuales, regulación del despido y sistema de cobertura del desempleo. Además se establecen otras medidas destinadas a determinados colectivos.

Tipologías contractuales

A pesar de lo que había dado a entender el Gobierno, la reforma no introduce ninguna modalidad contractual nueva, ni tampoco suprime ninguna de las existentes, limitándose a introducir reformas para incentivar “el uso virtuoso” de las mismas y limitar su utilización inadecuada y distorsionada.

El Gobierno reafirma su declaración de que el contrato de trabajo por cuenta ajena por tiempo indefinido debe ser el contrato común o la regla general para las relaciones laborales en Italia. Las principales reformas introducidas por cada contrato son:

Contratos de duración determinada

Cotización adicional de 1,4 puntos para los contratos temporales, que se destinará a la financiación del nuevo seguro de desempleo (ASPL); ampliación del intervalo mínimo entre la finalización de un contrato temporal y la realización de otro

Contrato de inserción

Se concentran las bonificaciones para este tipo de contrato en los trabajadores de más de 50 años que sean desempleados de larga duración (más de 12 meses). La bonificación consistirá en la reducción del 50% de las cuotas empresariales por un período de 12 meses en el caso de contratos temporales o de 18 meses si el trabajador es contratado a tiempo indefinido.

Contrato de aprendizaje

Se reafirma, como premisa compartida con todos los agentes sociales, que el contrato de aprendizaje debe ser el canal privilegiado de acceso de los jóvenes al mundo del trabajo. La posibilidad de contratar nuevos aprendices queda limitada a las empresas que hayan procedido en el último trienio a convertir en trabajadores fijos a un 50% de los contratos de aprendizaje. La relación entre número de aprendices y número de trabajadores cualificados pasa de la regla actual de 1/1 a 3/2.

Contrato a tiempo parcial y contrato "a llamada"

Obligación de comunicación administrativa preventiva con ocasión de cada llamada al trabajador en los contratos de trabajo intermitente o "a llamada".

Modalidades contractuales atípicas (falsos autónomos)

Exigencia de una definición más estricta del proyecto. Incremento gradual de las cotizaciones hasta llegar a un máximo (el 33% o el 24% según los casos) en 2018. Presunción, salvo prueba en contrario, que los trabajos de colaboración que duren más de seis meses dentro de un año son contratos laborales por cuenta ajena de duración indefinida.

Prácticas

Definición de los estándares mínimos de regulación de los stages, de aplicación en todo el territorio nacional, a fin de evitar un uso abusivo de los mismos y que se realice una actividad laboral bajo la cobertura de un proceso formativo.

Regulación del despido

El Documento del Gobierno mantiene en este apartado la regulación ya anunciada para modificar el artículo 18 del Estatuto de los trabajadores, que se ha convertido en el tema más conflictivo de la reforma.

Tanto el Premier Monti como la Ministra Fornero han multiplicado sus declaraciones en el sentido de que el Gobierno no cederá en este punto de la reforma.

De manera resumida, se prevén tres consecuencias para el caso de declaración por un Tribunal Laboral de la ilegalidad del despido, en función de los motivos:

- Para los despidos que los Tribunales declaren que se han realizado por motivos discriminatorios, la consecuencia, cualquiera que sea el número de los trabajadores de la empresa, es la readmisión obligatoria y el abono de una indemnización con un mínimo de 5 meses. Este mismo régimen se aplica a los despidos en el período de maternidad o relacionados con el matrimonio del trabajador.
- Para los despidos subjetivos o por motivos disciplinarios, el Juez podrá optar entre condenar al empleador a la readmisión obligatoria del trabajador o al pago de una indemnización compensatoria que puede ir de 15 a 27 mensualidades. Se concede al trabajador, en cualquier caso, la posibilidad de optar por sustituir su readmisión por una indemnización de 15 mensualidades.
- Para los despidos objetivos o por motivos económicos, cuando el Tribunal declare la inexistencia de un motivo justificado, debe declarar resuelto el contrato de trabajo disponiendo el abono de una indemnización de 15 a 27 mensualidades. Se ha querido comparar esta regulación con el antiguo “despido express” del derecho español. No obstante, a diferencia de éste, no se faculta al empresario para reconocer extrajudicialmente la improcedencia del despido, sino que ésta debe ser objeto de una declaración judicial.
- Se anuncia, en colaboración con el Ministerio de Justicia, la regulación de un procedimiento especial abreviado para los juicios sobre despidos, a fin de reducir la duración actual de este tipo de procesos.

Amortiguadores sociales (cobertura del desempleo)

- Se mantiene la actual regulación de la Cassa Integrazione Ordinaria y de la Cassa Integrazione Straordinaria, si bien se restringe el acceso a esta última sólo a los supuestos de medidas de carácter temporal (suspensiones temporales o reducciones de jornada) no siendo aplicable en los casos de cierre definitivo de la empresa, como lo venía siendo hasta ahora.
- Se elimina la “Cassa Integrazione in Deroga” y de las prestaciones por “Mobilità”. Se prevé un período transitorio para la desaparición de estas dos prestaciones hasta 2018.
- Creación de la Assicurazione Sociale per l’Impiego (ASPL), que sustituye a la actual prestación por desempleo. Se amplía su cobertura a contratos y categorías no contempladas hasta ahora: aprendices, artistas y, en general, a todos los trabajadores por cuenta ajena del sector privado y a los trabajadores de la Administración Pública. La prestación será equivalente al 75% de la última retribución, hasta 1.150 euros y del 25% para la parte de retribución que supere dicha cantidad. El porcentaje se disminuye en un 15% después de los primeros 6 meses y otro 15% adicional después de otros 6 meses. El importe máximo a percibir es de 1.119,32 euros.
- Se crea un Mini-ASPL para contratos de corta duración, previsto especialmente para los jóvenes, con las siguientes características: Exigencia de un mínimo de cotizaciones de 13 semanas en los últimos 12 meses; la duración máxima de la prestación será la mitad de las semanas de cotización acreditadas en los últimos 12 meses; la cuantía se calcula de manera idéntica al ASPL general.

- La cotización para el desempleo será del 1,31% para los trabajadores con contrato indefinido. Para los trabajadores temporales, se establece una cotización adicional del 1,4%. En caso de transformación en indefinidos de los contratos temporales, el empleador recibirá la devolución de las cuotas adicionales abonadas, con un máximo de seis mensualidades. La restitución tendrá lugar después de la finalización del período de prueba del contrato indefinido.

Otro tipo de medidas

Fondos de solidaridad para la protección de los sectores no cubiertos por la “Cassa Integrazione”

- Protección de los trabajadores mayores
- Medidas a favor de una mayor integración de la mujer en el mercado de trabajo
- Medidas a favor de los discapacitados
- Lucha contra el trabajo irregular de migrantes
- Políticas activas y servicios para el empleo
- Incentivos para la Formación Continua