

ITALIA

COMENTARIO GENERAL

Situación política

Después de las conflictivas tramitaciones de la Reforma del Mercado de Trabajo y la ley de Presupuestos, las dos normas fueron definitivamente aprobadas en el mes de diciembre.

La primera, la Ley de Bases de reforma del mercado de trabajo, finalizó su tramitación parlamentaria el día 3 de diciembre con el voto definitivo del Senado. El texto fue el mismo que salió de la Cámara de Diputados el pasado 25 de noviembre. Para conjurar la oposición de la minoría “disidente” del PD (grupo situado más a la izquierda del PD que se ha manifestado en contra de las medidas sociolaborales de Renzi), el Gobierno presentó una moción de confianza (la número 32 durante los nueve meses de mandato de Renzi) que superó con 166 votos favorables, 112 en contra y una abstención.

Unos días antes de la fecha de la votación en el Senado, en una reunión del Ejecutivo del partido, Matteo Renzi había pedido a los suyos lealtad con las decisiones de la mayoría para llevar a cabo las reformas en marcha y aunque se evitó la ruptura, la confrontación con la “minoría disidente” (Civati, Fassina, Bindi, Bersani, Cuperlo, D’Alema...) siguió existiendo hasta el punto de que algunos de ellos asistieron a las manifestaciones que se celebraron el día de la huelga general del 12 de diciembre en contra de las medidas sociolaborales de Renzi.

La ley de Bases contiene unos principios generales y unos objetivos de reforma que deben ser desarrollados por decretos legislativos. Salvo la referencia al despido que se introdujo durante los últimos días de su tramitación en la Cámara de Diputados, los cambios en la normativa que regula el mercado de trabajo se irán produciendo a medida que se aprueben los correspondientes decretos.

Renzi consiguió que los dos primeros fueran aprobados también en diciembre para que pudiesen entrar en vigor a comienzos del nuevo año y así hacer coincidir su aplicación con las medidas sociolaborales que se establecen en la ley de Presupuestos para 2015 en materia de incentivos a la contratación indefinida. En el Consejo de Ministros del 24 de diciembre se aprobaron los decretos legislativos sobre la nueva regulación del despido y sobre la nueva prestación de desempleo. La nueva normativa no ha contentado a todos. Scelta Cívica (partido que creó Mario Monti para presentarse a las elecciones de 2013) y el Nuevo Centroderecha (liderado por el Ministro del Interior, Angelino Alfano, exdelfín de Silvio Berlusconi en Forza Italia) eran partidarios de limitar más los casos en los que el juez puede condenar al empresario a la readmisión del trabajador en caso de despido improcedente. Por su parte, la minoría más a la izquierda del PD estaba en contra de cualquier modificación que limitase la posibilidad de que el juez determine la readmisión del trabajador en esos mismos casos. En cuanto a los sindicatos italianos, en especial la CGIL, criticaron fuertemente la reforma.

Por otro lado, en la última semana del mes de diciembre se aprobó la ley de Presupuestos para 2015. En la Cámara de Diputados, después de que el Gobierno se sometiese a tres votaciones de confianza (había agrupado el texto en tres bloques), la ley fue aprobada con 324 votos afirmativos, 108 negativos y 3 las abstenciones. Se recuerda que en esta ley se incluyen medidas sociolaborales como una reducción del Impuesto Regional de Actividades Productivas y bonificaciones de cotizaciones sociales para los contratos indefinidos.

A partir de la aprobación de estas dos leyes, Matteo Renzi tiene intención de acelerar la reforma de la ley electoral con la previsión de que sea aprobada a finales del mes de enero. El problema es que esta tramitación va a coincidir con el proceso de elección de un nuevo Presidente de la República lo que dificultará las negociaciones y los pactos entre los partidos políticos e incluso dentro del mismo Partido Democrático.

A finales del mes de noviembre surgieron los primeros rumores, que no fueron ni confirmados ni desmentidos, de la posible dimisión del Jefe del Estado, Giorgio Napolitano. Éste, en su tradicional discurso de Navidad a los altos cargos del Estado, recordó que, en el momento en que aceptó la prórroga de su mandato, se comprometió a permanecer durante todo el periodo de la Presidencia Italiana. Oficialmente la Presidencia finaliza el 16 de enero, por lo que se espera que su dimisión se produzca inmediatamente después.

Las dificultades comenzaron con el anuncio del Presidente del Gobierno de que pretendía aprobar dentro del mes de enero la nueva ley electoral (Itálicum) y la reforma constitucional, que deberían realizarse, según él, antes de la elección del nuevo Jefe del Estado. Esta decisión no gustó a Silvio Berlusconi con el que Matteo Renzi tiene pactadas las reformas desde enero de 2013 (Pacto del Nazareno, por el nombre de la vía dónde tiene la sede el PD). Los dos líderes se han tenido que reunir en numerosas ocasiones para limar diferencias, la última, en noviembre de este año. Pero, al mismo tiempo, cada uno de ellos tiene que defender lo acordado ante los miembros de sus respectivos partidos a muchos de los cuales nunca les ha parecido bien este pacto. Forza Italia presiona para que sea la reforma del Senado la primera en aprobarse y proceder después con la Ley electoral. Las prisas de Renzi en aprobar el Italicum han sido interpretadas por algunos como intencionadas para adelantar elecciones que previsiblemente ganaría según los actuales sondeos. Sin embargo, a Forza Italia, unas elecciones anticipadas no le beneficiaría en un momento en el que están perdiendo apoyos. En esta situación, Silvio Berlusconi minimiza los problemas de su partido y está más pendiente de los acuerdos con Matteo Renzi sobre las reformas institucionales, lo que le mantiene en primer plano político, y por supuesto, sobre la sustitución de Giorgio Napolitano.

La situación en el Movimiento 5 Estrellas tampoco está más calmada que en el resto de los partidos. Durante este mes, otro diputado del Movimiento 5 Estrellas ha abandonado el grupo anunciándolo por sorpresa en el Pleno de la Cámara de Diputados. Según sus declaraciones, “sus expectativas no se han cumplido...”, y “el Movimiento solo “juega a destruir”. Según la prensa, habría 20 diputados más dispuestos a formar un grupo autónomo fuera del Movimiento 5 Estrellas.

En esta complicada situación política debe comenzar el proceso para la sucesión de Giorgio Napolitano.

Situación económica

A principios del mes de diciembre se conocía el dato del PIB correspondiente al III Trimestre de 2014 publicado por el Instituto Nacional de Estadística. Como se esperaba, el PIB, de nuevo, ofrecía un dato negativo, el -1% con respecto al trimestre anterior y del -0,5% en relación con el mismo trimestre de 2013. La previsión del PIB para finales de 2014 se mantiene en el -0,4%, dato que coincide con la previsión del Gobierno. El nivel de consumo no ha sufrido variaciones en este trimestre, mientras que las inversiones brutas han descendido el 1%. También han disminuido las importaciones en un 0,3%. Las exportaciones, en cambio han aumentado el 0,2%.

Otro dato conocido en diciembre fue el de la producción industrial del mes de octubre, también con resultados negativos (-0,1% con respecto a septiembre) La media de la

producción industrial de los meses de agosto a octubre disminuyó el 0,9% con respecto a los tres meses anteriores. Si se tienen en cuenta los primeros 10 meses del año, la producción industrial ha descendido el 0,8% en comparación con el mismo periodo del año anterior.

El ISTAT también publicó en diciembre los datos sobre comercio exterior. Las exportaciones aumentaron en octubre el 0,4% pero las importaciones se redujeron en un 0,9%. El incremento mensual de las exportaciones es el resultado del aumento de las ventas al mercado de la Unión Europea (+1,8%) y de la disminución de las ventas fuera de la UE (-1,2%). El resultado negativo de las importaciones se ha producido tanto por la disminución de las compras en países europeos (-0,7%) como fuera de la UE (-1,1%).

En términos anuales, las exportaciones han aumentado el 2,9% en un año y ofrecen datos positivos tanto las exportaciones hacia zonas de la UE como hacia fuera de la UE. Las importaciones han descendido en un año el 1,6% y se debe sobre todo a la caída de las compras en países fuera de la UE (-7,7%). El saldo de la balanza comercial ha sido de 5.400 millones de euros (fue de 3.800 millones de euros en octubre de 2013).

Por último, los datos de facturación y pedidos han dado alguna señal positiva. En octubre la facturación aumentó el 0,4% con respecto al mes de septiembre. En términos anuales, la facturación ha disminuido el 0,7% con una caída del 1,45 en el mercado interno y un incremento en el mercado exterior (0,8%).

En cuanto a los pedidos, en octubre de 2014 se ha producido un aumento del 0,1% con respecto al mes de septiembre. En comparación con el mes de octubre de 2013, los pedidos se han reducido en un 0,2%.

Situación Social

Como se ha mencionado en el apartado sobre situación política, han sido varios los temas sociolaborales tratados a nivel normativo en este último mes de 2014. Concretamente, los dos primeros Decretos de desarrollo de la Ley de Bases de la Reforma del Mercado de Trabajo y una serie de medidas de carácter socio-laboral incluidas en la Ley de presupuestos para 2015, la que en Italia se denomina “Ley de estabilidad”.

Reforma laboral

Los dos primeros Decretos legislativos, aprobados por el Consejo de Ministros de 24 de diciembre, se refieren a los dos temas más candentes de la reforma laboral: la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores (actuaciones en caso de despido declarado por el juez improcedente o nulo) y la ampliación de las prestaciones por desempleo.

A continuación se analizan los aspectos principales de ambos Decretos, aún por publicar en la “Gazzetta Ufficiale”, cuya traducción se reproduce íntegra en *Anexo Documental 1* y *2*.

Nueva regulación del despido

El primer Decreto contiene la modificación del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores que regula las consecuencias de una declaración judicial de nulidad o improcedencia del despido.

Debe recordarse que la ley de Bases para la reforma laboral establecía un nuevo contrato de trabajo indefinido que se denominaba “contrato indefinido con tutela creciente en función de la antigüedad”. A pesar del título del Decreto legislativo aprobado (véase en anexo), éste

no define las características de este “nuevo” contrato ya que la única diferencia respecto al contrato indefinido anterior radica en la aplicación a los futuros contratos de las nuevas normas aprobadas para el despido.

La primera característica de la nueva regulación del despido es, por tanto, que **se aplica exclusivamente a los contratos indefinidos que se realicen a partir de la entrada en vigor del Decreto legislativo**. En consecuencia, los contratos indefinidos vigentes hasta esta fecha conservan los derechos a la protección contra el despido que estaban vigentes hasta la actualidad.

Debe recordarse, por otra parte, que la ley de Presupuestos para 2015 incluye la **bonificación total de las cuotas empresariales** durante tres años para los nuevos contratos indefinidos que se suscriban a partir de 2015 (en el informe sobre las medidas sociales de los Presupuestos de 2014 se describe esta mediada). Esta bonificación, junto con la modificación de las reglas del despido para los mismos, pretende hacerlos particularmente atractivos por lo que, tal como repite con frecuencia el Premier Renzi, la voluntad es que constituyan a partir de ahora la modalidad ordinaria de contratación laboral.

Debe recordarse igualmente que la legislación italiana no contiene precisión alguna sobre las causas justificadas del despido. La normativa se limita a establecer que el empleador puede despedir al trabajador cuando concorra un “*giustificato motivo oggettivo* (por razones económicas) o *soggettivo* (por motivos disciplinarios)” o una “*giusta causa*”. No existe definición alguna sobre las razones económicas que pueden justificar el despido ni sobre las razones de carácter disciplinario que puedan justificar un despido.

La normativa italiana no establece, por otra parte, ninguna indemnización para los despidos considerados justificados o procedentes. En tal caso, al igual que en cualquiera de los supuestos de finalización de la relación laboral, el trabajador tiene derecho al percibo del TFR –*Trattamento fine rapporto*— equivalente a una mensualidad por año de servicio, que no tiene carácter indemnizatorio sino que forma parte, simplemente, de la liquidación por fin de contrato.

Esta falta de concreción de las causas de despido y la redacción legislativa precedente provocaba que, hasta ahora, los Tribunales tuvieran una altísima discrecionalidad a la hora de valorar la suficiencia o la justificación de los motivos invocados por el empleador.

Por otra parte, la anterior redacción del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, vigente desde de la Reforma Fornero de 2012, permitía a los Jueces, asimismo, un alto grado de discrecionalidad a la hora de decidir la readmisión obligatoria del trabajador o a la hora de fijar la cuantía de las eventuales indemnizaciones a abonar para las que no había un módulo establecido en función de la antigüedad del trabajador, ya que la normativa fijaba un abanico (de 6 a 24 meses) dentro del cual era fijada libremente por el Juez.

La finalidad de la nueva normativa aprobada es, precisamente, limitar esa discrecionalidad estableciendo una mayor dosis de seguridad jurídica a la hora de imponer la readmisión obligatoria del trabajador despedido y a la hora de fijar las indemnizaciones en caso de que la sentencia declare finalizada la relación laboral.

Las características fundamentales de la nueva regulación son las siguientes:

- Como ya se ha señalado, la nueva regulación se aplica exclusivamente a los contratos indefinidos suscritos a partir de la aprobación del Decreto. A los contratos indefinidos anteriores se les sigue aplicando la normativa vigente hasta este momento.

- La nueva normativa establece consecuencias diferentes para el caso de los despidos declarados nulos, de los despidos declarados improcedentes (por motivos económicos o disciplinarios) y de los despidos con vicios formales o de procedimiento.
 - **Despido nulo:** cuando el despido sea declarado nulo por considerar que obedece a motivos discriminatorios o a otros casos de nulidad expresamente previstos en la legislación (por ejemplo, la maternidad), el Juez ordena la readmisión obligatoria del trabajador. La declaración de nulidad se aplica igualmente al despido comunicado en forma verbal.
El trabajador tendrá derecho, además de la readmisión, al percibo de una indemnización por las retribuciones que hubiera debido percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de la reintegración efectiva. En cualquier caso, esta indemnización no puede ser inferior a cinco meses de salario.
El trabajador tiene la facultad de optar por la finalización de su relación laboral con una indemnización de quince meses de su último salario, que se suman a la indemnización por los salarios no percibidos durante la tramitación del juicio que se han señalado en el párrafo anterior. Esta facultad corresponde en exclusiva al trabajador, no teniendo en modo alguno al empleador la posibilidad de ejercitar esta opción.
 - **Despido improcedente:** cuando la sentencia declare la improcedencia del despido al estimar que no concurren las razones económicas o disciplinarias invocadas por el empleador, el juez declara finalizada la relación laboral en la fecha del despido, condenando a la empresa al pago de una indemnización de dos meses de salario por cada año de servicio, con un mínimo de cuatro meses y un máximo de veinticuatro.
 - Exclusivamente para el caso de los despidos por motivos disciplinarios, cuando quede directamente demostrada en el juicio **“la inexistencia del hecho material imputado al trabajador, respecto al cual debe quedar al margen cualquier valoración acerca de la proporcionalidad del despido,”** el Juez ordena la readmisión obligatoria del trabajador con el derecho al percibo de una indemnización por los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta aquella de la efectiva readmisión, que no puede ser superior a doce meses del último salario. La facultad de optar por una rescisión del contrato de trabajo corresponde exclusivamente al trabajador, al igual que en los despidos nulos y con la misma indemnización complementaria (15meses) prevista para los mismos.
 - **Despido con vicios formales o de procedimiento:** cuando el Juez aprecie que se han producido defectos formales, por insuficiencia de la motivación del despido o por falta de respeto del procedimiento establecido, declara finalizada la relación laboral, con derecho a una indemnización de una mensualidad por año de servicio, con un mínimo de dos meses y un máximo de doce.
- **Posibilidad de conciliación prejudicial:** A fin de evitar el procedimiento judicial, el empleador puede ofrecer al trabajador una indemnización equivalente a una mensualidad por año de servicio, con un mínimo de dos mensualidades y un máximo de dieciocho. La aceptación de esta indemnización por parte del trabajador supone la extinción de su relación laboral en la fecha del despido y la renuncia a la impugnación judicial del mismo.

A fin de que esta posibilidad de un acuerdo prejudicial sea atractiva, se establece que esta indemnización está exenta de cargas fiscales, de manera que, a diferencia de las indemnizaciones reconocidas en vía judicial, no constituye renta imponible a efectos del IRPF.

- **Normas especiales para pequeñas empresas:** La nueva normativa se aplica también a las empresas de menos de 15 trabajadores que estaban excluidas hasta ahora de la aplicación de las reglas generales del artículo 18 y contaban con reglas específicas para el despido. Se establecen, no obstante, para las empresas de este tamaño algunas diferencias importantes respecto al régimen general: en primer lugar, el juez no puede acordar la readmisión obligatoria en el caso de despidos disciplinarios en que se aprecie la inexistencia del hecho imputado al trabajador y, en segundo lugar, las indemnizaciones previstas para los despidos improcedentes o por vicios formales o la establecida para una eventual conciliación prejudicial, quedan reducidas a la mitad y no pueden superar en ningún caso el límite de seis mensualidades de indemnización.
- **Despidos colectivos:** La nueva normativa es aplicable a los despidos colectivos.
- **Contrato de recolocación:** El Decreto legislativo instituye con carácter general el denominado “contrato de recolocación”, que ya se venía aplicando de manera experimental en alguna Región italiana.

Se crea en el INPS, Entidad gestora de la Seguridad Social, el Fondo para políticas activas para la recolocación de los trabajadores en situación de desempleo involuntario, que se dota con 18 millones de euros para este año y 20 millones de euros para 2016.

Pueden beneficiarse del nuevo “contrato de recolocación” los trabajadores despedidos ilegítimamente por motivos disciplinarios o por razones económicas, tanto si se trata de un despido individual como colectivo. Están excluidos los trabajadores que hayan renunciado a impugnar un despido disciplinario, los que hayan elegido la conciliación prejudicial descrita más arriba y los que hayan acordado la resolución de su contrato con el empresario.

El trabajador beneficiario tiene derecho a recibir del Servicio Público de empleo territorial un “voucher” (bono o vale) con su “dote individual de recolocación”, con la condición que se someta a un procedimiento de definición de su perfil personal de ocupabilidad.

El trabajador puede presentar este *voucher* a una Agencia pública para el empleo o a una privada acreditada al efecto, con la cual suscribirá el “contrato de recolocación” propiamente dicho que comprende el derecho a una asistencia apropiada para la búsqueda de un nuevo empleo y a medidas de formación o recualificación profesional apropiadas a sus condiciones personales.

El Decreto no establece el importe efectivo del “voucher”, señalando tan solo que debe ser “proporcionado al perfil personal de empleabilidad del trabajador”.

CONSECUENCIAS DE SENTENCIAS DE DESPIDO NULO O IMPROCEDENTE
(Antes y después de la nueva reforma)

	REGULACIÓN ANTERIOR (Art. 18 Estatuto de los Trabajadores – Reforma 2012)	NUEVA REGULACIÓN (Decreto legislativo 2014)
DESPIDO NULO O VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Readmisión obligatoria • Indemnización por salarios no percibidos desde el despido hasta la sentencia; no inferior a 5 meses. • Sólo el trabajador puede optar por la rescisión con una indemnización de 15 meses (complementaria a lo anterior) 	Idéntica
DESPIDOS DISCIPLINARIOS	<p>Dos supuestos:</p> <p>A. Cuando el Juez aprecie la “inexistencia” de los hechos invocados para el despido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Readmisión obligatoria • Indemnización por salarios no percibidos, no superior a 12 meses. • Sólo el trabajador puede optar por la rescisión con una indemnización de 15 meses. <p>B. En otros supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral a la fecha del despido • Indemnización de 12 a 24 meses 	<p>Dos supuestos:</p> <p>A. Cuando el Juez aprecie la “inexistencia” del hecho material imputado al trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Readmisión obligatoria • Indemnización por salarios no percibidos, no superior a 12 meses. • Sólo el trabajador puede optar por la rescisión con una indemnización de 15 meses <p>B. En otros casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral • Indemnización de 2 meses por año de antigüedad, con un mínimo de 4 meses y un máximo de 24
DESPIDOS ECONÓMICOS	Igual que los despidos disciplinarios	<p>En todos los casos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral • Indemnización de 2 meses por año de antigüedad, con un mínimo de 4 meses y un máximo de 24 • Se excluye la readmisión obligatoria
DEFECTOS FORMALES O DE PROCEDIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral • Indemnización de 6 a 12 meses 	<ul style="list-style-type: none"> • Finalización de la relación laboral • Indemnización de 1 mes por año de antigüedad, con un mínimo de 2 meses y un máximo de 24.

Valoración

La nueva regulación del despido, que ha constituido el foco central del debate en la reforma laboral italiana, constituye un relativo avance respecto a la regulación anteriormente vigente. Por una parte, limita moderadamente el nivel de discrecionalidad reconocido hasta ahora los Jueces y, por otra parte, establece módulos ciertos para la fijación de las indemnizaciones en caso de despido improcedente. No obstante, la limitación de la aplicación de la reforma a los futuros contratos, manteniendo el “statu quo” vigente para los anteriores, puede considerarse una decisión tímida y conservadora.

La novedad más significativa es la exclusión total, en el caso de despidos por motivos económicos, de la posibilidad de que la sentencia pueda acordar la readmisión obligatoria del trabajador despedido. Para el caso de los despidos por motivos disciplinarios la legislación sigue distinguiendo, de manera similar a la normativa anterior, dos supuestos: cuando el Juez aprecie “la inexistencia del hecho material imputado al trabajador, respecto al cual debe quedar al margen cualquier valoración acerca de la proporcionalidad del despido,” la sentencia condenará a la readmisión del trabajador; en otro caso, el juez debe declarar finalizada la relación laboral condenando al empleador a abonar una indemnización.

Esta regulación reproduce exactamente la fórmula acordada en el seno de la Dirección del Partido Democrático, que impuso la ampliación de la posibilidad de readmisión obligatoria a determinados supuestos de despido disciplinario que no estaba prevista en la propuesta inicial de Renzi. Este relativo paso atrás respecto a las intenciones iniciales del Gobierno extremo ha sido objeto de críticas por parte del partido Nuevo Centro Derecha que forma parte de la mayoría gubernamental y que propugnaba una regulación que contemplara menores facultades al juez para acordar la readmisión obligatoria.

En cualquier caso, la posibilidad de que los jueces valoren como inexistentes las infracciones disciplinarias invocadas para el despido (aunque se especifica que debe quedar al margen cualquier valoración acerca de la proporcionalidad del despido) sigue manteniendo un cierto grado de incertidumbre sobre las eventuales consecuencias de un juicio por despido por estas causas. El riesgo de que el juicio concluya con una sentencia de readmisión no existe, por el contrario, en el caso de los despidos por motivos económicos, por lo que resulta previsible que se orienten por esta vía los despidos individuales a partir de ahora.

La posibilidad de reconocer la improcedencia del despido ofreciendo una indemnización al trabajador para evitar el procedimiento judicial, posibilidad que no existía hasta ahora, no es una facultad que pueda ejercitar unilateralmente el empresario sino que requiere el acuerdo del trabajador despedido.

En cuanto al importe de las indemnizaciones, la mayor novedad es la fijación de unos módulos ciertos para su cálculo en función de los años de antigüedad (2 meses por año) que no existían hasta ahora. Por último, se rebaja algo el tope mínimo (4 meses frente a los 6 meses anteriores) pero los topes máximos de la indemnización (24 meses) son idénticos a los antes establecidos. El Gobierno ha optado por las cifras más altas entre las diversas opciones que se contemplaban. Esta decisión se puede explicar por la voluntad de contentar a la minoría izquierdista del Partido Democrático que ha dado batalla en todo el proceso de reforma laboral.

El establecimiento de medidas específicas para las empresas de menos de 15 trabajadores, excluyendo la readmisión obligatoria y reduciendo a la mitad el importe de las indemnizaciones, ya existía en la legislación precedente y se mantiene en la nueva.

Los sindicatos italianos, en especial la CGIL, han criticado fuertemente la reforma y amenazan con proseguir con sus movilizaciones contra la misma.

A pesar de la lucha enconada contra la reforma que han protagonizado los sindicatos y la minoría más izquierdista del PD, puede concluirse que la reforma está lejos de poder ser considerada como radical. Los avances en flexibilidad respecto a la regulación anterior existen ciertamente pero, dado que solo se aplican a los futuros contratos y que todavía se mantiene la posibilidad de readmisión en algunos supuestos de despidos disciplinarios, pueden considerarse de un alcance limitado.

Reforma de la prestación de desempleo

El segundo de los Decretos aprobados recoge la regulación de la nueva prestación por desempleo. Se establecen en el nuevo Decreto tres prestaciones diferenciadas: la **NASpi**, "*Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego*", que es la prestación de desempleo de carácter contributivo; el "*Assegno di Disoccupazione (ASDI)*", prestación no contributiva que no existía hasta ahora y, en tercer lugar, la **DIS-COLL**, prestación de desempleo para los autónomos dependientes, que no existía tampoco hasta ahora.

Las características fundamentales de cada una de las prestaciones son las siguientes:

"Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)"

Esta nueva prestación sustituye tanto a la antigua prestación contributiva (ASpi) como a la denominada Mini-Aspi, creada por la reforma laboral de 2012, que estaba específicamente dedicada a los contratos de corta duración.

El contenido de la nueva regulación es el siguiente:

- Estará vigente a partir del **1º de mayo de 2015** y será gestionada, al igual que en la actualidad, por el INPS, Entidad gestora de la Seguridad Social italiana.
- **Beneficiarios:** todos los trabajadores por cuenta ajena con excepción de los empleados de las Administraciones públicas y los trabajadores agrícolas.
- **Requisitos:** haber perdido involuntariamente el empleo anterior y acreditar una cotización de trece semanas dentro de los cuatro años anteriores, de los cuales al menos 18 días deben estar dentro de los 18 meses anteriores al inicio del período de desempleo.
- Pueden beneficiarse de la prestación los trabajadores que hayan renunciado al empleo por una causa justa o que hayan alcanzado un acuerdo con la empresa para rescindir su relación laboral.
- **Importe de la prestación:** la prestación mensual se calcula sobre la suma de las bases de cotización declaradas en los últimos cuatro años, dividida por el número de semanas de cotización y multiplicada por 4,33.
- Cuando el salario mensual sea igual o inferior a 1.195 euros, la prestación será del 75% de la retribución.
- Cuando sea superior a dicha cantidad, la prestación será igual al importe anterior, al que se añadirá una cantidad equivalente al 25% de la diferencia entre el salario mensual y los 1.195 euros.
- En cualquier caso, el importe máximo será de 1.300 euros.
- La prestación se reducirá un 3% mensual a partir del 5º mes de su disfrute. Para las prestaciones que se reconozcan a partir de 1 de enero de 2016, la reducción se aplicará desde el 4º mes de su percepción.
- **Duración:** la prestación se reconocerá por un número de semanas equivalente a la mitad de las semanas de cotización dentro de los últimos cuatro años, es decir, por un máximo de dos años. No se computarán los períodos de cotización que hayan

servido para calcular anteriores prestaciones de desempleo. A partir de 1º de enero de 2017 la duración máxima de la prestación se reducirá hasta un máximo de un año y medio (78 semanas).

- **Solicitud:** la prestación deberá ser solicitada al INPS por vía telemática en un plazo máximo de 68 días desde la finalización de la relación laboral. La prestación comenzará a abonarse desde el día siguiente a la fecha de presentación de la solicitud y, en cualquier caso, no antes del octavo día sucesivo a la finalización de la relación laboral.
- El cobro de la prestación se condiciona a la participación regular del perceptor en iniciativas de activación laboral y en recorridos de recualificación profesional propuestos por los Servicios de empleo. Mediante sucesivos Decretos está previsto que se regulen medidas ulteriores para asegurar la búsqueda activa de un empleo por parte de los beneficiarios de la prestación y las medidas sancionadoras en caso de incumplimiento.
- **Incentivos al autoemprendimiento:** se podrá solicitar el pago del importe completo de la prestación con una liquidación única anticipada como incentivo al inicio de una actividad como trabajador autónomo, como empresario individual o para asociarse a una cooperativa.
- **Compatibilidad de la prestación con un trabajo por cuenta ajena o autónomo:** el trabajador podrá seguir beneficiándose de la prestación cuando realice un trabajo por cuenta propia o ajena cuyo ingreso anual sea inferior a la renta mínima excluida de IRPF, a condición de que comunique esta situación al INPS en el plazo de 30 días desde el inicio de esta actividad. La prestación se reducirá, en este caso, por un importe equivalente al 80% de los ingresos previstos como trabajador por cuenta ajena o como autónomo.

“Assegno di disoccupazione (ASDI)”.- (Subsidio no contributivo)

La introducción de un subsidio o prestación no contributiva de desempleo constituye una novedad.

- Se crea a partir del 1º de mayo de 2015 y “de manera experimental para este año”.
- Serán beneficiarios del ASDI los trabajadores que hayan agotado la prestación contributiva sin encontrar nuevo empleo y que se encuentren en una situación de necesidad económica.
- Durante 2015 se aplicará prioritariamente a los trabajadores con cargas familiares y a aquellos en edad próxima a la jubilación que no hayan alcanzado las condiciones para acceder a la pensión de vejez. El Decreto legislativo aprobado no recoge las condiciones precisas de estos casos que deberán ser objeto de un desarrollo reglamentario.
- **Importe y duración:** se abonará por un período máximo de seis meses y un importe equivalente al 75% de la última prestación contributiva percibida, con un máximo equivalente a la prestación no contributiva de jubilación (actualmente 447.63 euros). El importe se incrementará para los trabajadores con cargas familiares en los términos que establezca el Decreto de desarrollo.
- Los beneficiarios estarán obligados a suscribir un proyecto personalizado elaborado por los Servicios para el empleo con compromisos en materia de búsqueda activa de trabajo, participación en iniciativas de formación y aceptación de ofertas de trabajo adecuadas.
- **Financiación:** para financiar esta nueva prestación se crea en el INPS un Fondo de 300 millones de euros para el 2015.

Prestación de desempleo para autónomos dependientes (DIS-COLL)

La ampliación de las prestaciones de desempleo a los “*Collaboratori coordinati continuatativi e a progetto*” (autónomos dependientes) ha sido uno de los mayores compromisos anunciados por Renzi, que ha anunciado también su voluntad de acabar en próximas normas con estas fórmulas de trabajo “parasubordinado”. Las características más importantes de esta nueva prestación son las siguientes:

- La nueva prestación se crea con carácter experimental y estará vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2015.
- **Beneficiarios:** los autónomos dependientes afiliados al Régimen específico de Gestión Separada de la Seguridad Social que hayan perdido involuntariamente su trabajo. Quedan excluidos los autónomos propiamente dichos, que se conocen en Italia como “partita IVA”.
- **Requisitos:** deben acreditarse como mínimo tres meses de cotización en el período que va desde el 1 de enero del año natural anterior y al menos un mes de cotización en el año natural en que se produzca la situación de desempleo.
- **Duración de la prestación:** la mitad de las semanas de cotización en el período transcurrido desde el 1 de enero del año anterior hasta la situación de desempleo, con una duración máxima de seis meses.
- **Importe de la prestación:** se calcula sobre la suma del total de las bases de cotización desde el año natural anterior dividido por el número de meses cotizados. El cálculo de la prestación es similar a la prestación de desempleo: 75% para cotizaciones iguales o inferiores a 1.195 euros mensuales, que se incrementa en el 25% de las cantidades que superen dicho importe, con un máximo de 1.300 euros. La prestación se reduce un 3% mensualmente a partir del 5º mes de disfrute.
- **Solicitud:** deberá ser realizada por vía telemática al INPS en el plazo de 68 días desde la situación de desempleo y la prestación se abonará desde el día siguiente a la presentación de la solicitud y, en cualquier caso, no antes del octavo día siguiente a la pérdida del empleo.
- Las reglas sobre disponibilidad para ofertas de trabajo y medidas de formación profesional, así como las reglas de compatibilidad con un trabajo por cuenta ajena o autónomo con ingresos inferiores a la renta excluida del IRPF son similares que en el caso de la prestación contributiva de desempleo.

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (Assicurazione Sociale per l'Impiego) Comparación entre la “Ley Fornero” de 2012 y el Nuevo Decreto

Características	ASPI Y MINI-ASPI* (Ley 92/2012)	NASPI (Nuevo Decreto legislativo)
Requisitos de cotización previa	ASPI: Acreditar una antigüedad de dos años de cotización, de los que al menos 52 semanas deben estar incluidas en los últimos dos años. MINI-ASPI: Un mínimo de trece semanas de cotización en los últimos doce meses.	Un mínimo de trece semanas de cotización en los últimos 4 años y al menos 18 días de trabajo efectivo en los últimos 18 meses.
Duración de la prestación	ASPI: 10 meses, que se amplía hasta 16 meses para los trabajadores mayores de	La mitad del número de semanas de cotización de los 4 últimos años (un

	55 años. MINI-ASPI: la mitad de las semanas de cotización acreditadas en los últimos 12 meses.	máximo teórico de 2 años). A partir de 2017 la duración máxima será de 78 semanas (año y medio)
Importe	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. La MINI-ASPI se calculaba de manera idéntica al ASPI.	La base reguladora no es el último salario, sino la media de las retribuciones de los 4 últimos años. El cálculo de la prestación es similar a la anterior: 75% de la base, hasta 1.195 euros, más el 25% de la parte que supere dicha cantidad. El importe se reduce en un 3% mensual a partir del 5º mes del cobro de la prestación. A partir de 2016 la reducción del 3% se aplicará desde el 4º mes.
Importe máximo	1.119,32 euros.	1.300 euros

* La ASPI, prestación contributiva universal de desempleo, fue regulada por la reforma laboral de 2012. La MINI-ASPI, prestación de desempleo específica para contratos de corta duración, fue creada por la misma reforma de 2012.

Valoración

La nueva regulación de las prestaciones de desempleo constituye un primer paso en la reorganización del cuadro global de protección del desempleo anteriormente vigente en Italia. Junto a la nueva NASpl sigue existiendo la Cassa Integrazione en sus tres modalidades (ordinaria, extraordinaria e “in deroga”) que no son de aplicación universal ya que se limitan a determinados sectores y empresas de cierta dimensión y cuya progresiva limitación en su ámbito de aplicación, que ha anunciado el Gobierno para los próximos meses, será sin duda objeto de un nuevo campo de batalla con los sindicatos.

Las tres nuevas prestaciones vienen a sustituir a las dos prestaciones de carácter universal que existían hasta ahora: la ASPI (Assicurazione Sociale per l’Impiego) y la mini-ASPI, creada por la reforma laboral de 2012 y prevista para los trabajos de corta duración.

El ASDI, subsidio de desempleo no contributivo para los desempleados que hayan agotado las prestaciones contributivas, constituye una novedad.

Con la creación de la DIS-COLL, prestación de desempleo para los autónomos dependientes (“colaboradores coordinados continuos o a proyecto”), Renzi da respuesta a su compromiso de ampliar a los mismos el campo de aplicación de la protección del desempleo, si bien se hace con carácter experimental y limitado a este año. Esta prestación no se aplica, no obstante, a los trabajadores autónomos propiamente dichos, conocidos en Italia como “partita IVA”, es decir, los que están obligados a darse de alta en el equivalente del Impuesto de actividades económicas y presentar declaraciones periódicas por IVA.

Con relación a la nueva prestación universal de desempleo, la NASpl, su regulación constituye una relativa mejora respecto al anterior ASPI, tanto en lo relativo a las exigencias mínimas de cotización (que se rebajan hasta las condiciones exigidas anteriormente para la Mini-Aspi) como en lo relativo a la prolongación de su duración máxima. El cálculo del importe de la prestación es idéntico al existente hasta ahora, si bien se mejora el tope

máximo que puede alcanzar. La reducción de la prestación en un 3% a partir del quinto mes es comparable a la rebaja del 15% prevista antes a partir del sexto mes.

“Ley de estabilidad” (Ley de presupuestos)

Las principales medidas de carácter sociolaboral incluidas en la ley italiana de Presupuestos para 2015, denominada “ley de Estabilidad”, son:

- **Bonificaciones para contratos indefinidos.-**
Durante tres años las empresas que celebren contratos indefinidos estarán exentas del pago de la cuota empresarial de Seguridad Social.
(En el apartado de Mercado de Trabajo de esta revista se analizan los aspectos principales de esta norma, así como las polémicas surgidas a su alrededor¹).
- **Cheque bebé.-** Se establece una ayuda de 80 euros al mes por cada hijo que nazca o sea adoptado a partir del 1 de enero de 2015. La ayuda se abonará hasta que se cumplan tres años desde el nacimiento o la adopción del hijo. Se beneficiarán de esta medida las familias cuyos ingresos conjuntos no superen los 25.000 euros al año.
- **Bono de 80 euros en el IRPF.-** Se confirma la bonificación de 80 euros al mes (960 euros al año) en el IRPF de los trabajadores por cuenta ajena cuyos ingresos no sean superiores a 24.000 euros anuales. Esta medida fue una de las adoptadas (y más publicitadas por Renzi) al principio de su mandato y la ley de Presupuestos para 2015 la convierte en estructural.
- **Cobro anticipado del “Trattamento di Fine Rapporto” – TFR.-** A partir del 1 de marzo de 2015, y con vigencia hasta el 30 de junio de 2018, los trabajadores por cuenta ajena del sector privado cuya relación laboral con su actual empleador tenga una antigüedad de al menos seis meses, excluidos los empleados domésticos y los trabajadores agrícolas, pueden solicitar de manera voluntaria el cobro mensual de la cantidad que las empresas deben destinar al concepto de TFR para su abono a la finalización de la relación laboral. Hasta ahora, estas cantidades se ingresan obligatoriamente en un Fondo externalizado en el caso de empresas de más de 50 trabajadores y, en las empresas de inferior tamaño, se conservan en poder de la propia empresa.

Las cantidades percibidas por los trabajadores por este concepto estarán sometidas a la fiscalidad común por el IPRF. Estas cantidades del TFR cobradas de manera anticipada no se benefician, en consecuencia, del tratamiento fiscal bonificado que se aplica al TFR que se cobra al final de la relación laboral.

Se establece un sistema específico de créditos para la financiación de las cantidades que deban abonar las empresas con menos de 50 empleados a los trabajadores que opten por esta modalidad de cobro anticipado. Los créditos serán acordados por los bancos e intermediarios financieros que se adhieran al acuerdo que debe estipularse a este efecto entre los Ministerios de Trabajo y de Economía y el ABI (Asociación de Bancos Italianos). El interés de estos créditos, incluidos todos los gastos, no podrá ser superior al IPC del año.

Para la financiación de esta medida se constituye un Fondo con una dotación inicial de 100 millones de euros para el año 2015.

¹ Ver página 110

- **Fecha de abono de las pensiones.-** Exclusivamente para los pensionistas que sean beneficiarios de más de una pensión de jubilación u otro tipo, se establece que el pago de las pensiones se realizará el día 10 de cada mes, en lugar del primer día del mes como se hace en la actualidad. La propuesta inicial del Gobierno fue que este retraso se aplicara para todas las pensiones. En el trámite parlamentario la medida quedó restringida a los perceptores de más de una pensión.
- **Modificaciones fiscales:**
 - **Impuesto Regional de Actividades Productivas (IRAP):** se excluye de la base del cálculo de este impuesto el coste de los trabajadores contratados a tiempo indeterminado. Se estima que la medida supondrá una rebaja del orden del 10% en este impuesto.
 - **Fiscalidad de los Fondos de Pensiones y TFR:** el tipo impositivo aplicable a los fondos de pensiones pasa del 11 al 20%. Por otra parte, el tipo aplicable a la revalorización del TFR pasan del 11 al 17%.
- **Congelación salarial en el sector público.-** Se confirma la paralización de la negociación colectiva en el sector público para este año, así como cualquier tipo de incremento salarial en el mismo, con la única excepción de los Magistrados de justicia. Además, se deroga la norma que autorizaba al Ministerio de Trabajo a incrementar la plantilla de la Inspección de Trabajo en 250 nuevos puestos.
- **Fondo para la Reforma del Mercado de Trabajo.-** Para hacer frente al incremento de gasto que resultará de la aplicación de las nuevas prestaciones de desempleo, se crea un Fondo específico (de carácter complementario respecto a los ingresos previstos por cotizaciones) dotado con 2.200 millones de euros para los años 2015 y 2016, y 2.000 a partir de 2017.
Esta dotación presupuestaria ha sido objeto de grandes críticas, ya que tanto la Intervención General del Estado que tiene competencia para vigilar la adecuada dotación de las previsiones presupuestarias, como los Partidos de la oposición parlamentaria, la consideran claramente insuficiente ante el previsto incremento del número de beneficiarios, estimando que el Fondo debería contar al menos con 4.000 millones de euros anuales.

ANEXO DOCUMENTAL 1

DECRETO LEGISLATIVO DE DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDEFINIDO CON TUTELA CRECIENTE, CONFORME A LA LEY/183 DE 10 DE DICIEMBRE DE 2014 (Aprobado en el Consejo de Ministros del Gobierno italiano del 24 de diciembre de 2014)

Art. 1 – Campo de aplicación.

Para los trabajadores clasificados en los grupos profesionales "operarios", "empleados" o "cuadros" que sean contratados mediante un contrato indefinido a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en el caso de despido ilegítimo se les aplicarán las disposiciones contenidas en el mismo.

En el caso en que el empleador, tras suscribir contratos indefinidos con posterioridad a la entrada en vigor de este decreto, supere el número de trabajadores que establece el artículo 18, puntos 8 y 9 del Estatuto de los Trabajadores, (*más de 15 trabajadores*) los despidos de que se produzcan, aunque sea en el caso de trabajadores contratados con anterioridad a dicha fecha, se regirán por lo dispuesto en el presente decreto.

Art. 2 – Despido discriminatorio, nulo y en forma verbal.

El Juez, en la misma sentencia en la que declara la nulidad del despido por considerarlo discriminatorio o incluido en otros casos de nulidad expresamente previstos por la ley, ordena al empleador, empresario o no empresario, la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo, independientemente de la razón formalmente invocada. Con posterioridad a la sentencia de readmisión, la relación laboral se entenderá finalizada cuando el trabajador no reingrese en su puesto de trabajo dentro de los siguientes 30 días a la llamada del empleador, salvo en el caso en que el trabajador haya solicitado la indemnización según lo establecido en el párrafo tercero de este artículo. Este régimen se aplica también al despido declarado nulo por haber sido realizado en forma verbal.

En la sentencia, el Juez condenará también al empleador a un resarcimiento por los daños causados al trabajador por el despido declarado nulo, estableciendo a tal fin una indemnización por el importe del salario dejado de percibir desde el día del despido hasta el día efectivo del reingreso al puesto de trabajo, deducido lo percibido en este tiempo por el desarrollo de otra actividad laboral. En todo caso, el importe de la indemnización no podrá ser inferior a 5 mensualidades del salario. El empleador será condenado también al ingreso de las cotizaciones correspondientes a este periodo.

Sin perjuicio del derecho a la indemnización por los daños causados, según se establece en el párrafo anterior, el trabajador podrá solicitar al empleador, en sustitución de la readmisión, una indemnización equivalente a quince mensualidades del salario, que supondrá la rescisión del contrato de trabajo y que no estará sujeta a la obligación de cotizar. La solicitud de la indemnización deberá ser efectuada dentro de los treinta días siguientes a la notificación de la sentencia o de la comunicación del empleador para el reingreso al puesto de trabajo si ésta se produce antes.

Art. 3 – Despido por causa justificada o justa causa.

Salvo lo dispuesto en el párrafo 2 de este artículo, en los casos en los que se demuestre que no concurren los requisitos del despido por justificados motivos objetivos o subjetivos o por justa causa, el Juez declarará resuelta la relación laboral a la fecha del despido y condenará al empresario al pago de una indemnización no sujeta a cotizaciones por una cantidad equivalente a dos mensualidades de salario por cada año de servicio, con un mínimo de cuatro mensualidades y un máximo de veinticuatro.

Exclusivamente en los casos de despidos disciplinarios o por causa justa en los que se demuestre en el juicio la inexistencia del hecho material atribuido al trabajador, con respecto al cual será indiferente toda valoración sobre la desproporción del despido, el juez anulará el despido y condenará al empleador a la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo y al pago de una indemnización de resarcimiento por importe de los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta la fecha efectiva de reingreso en el puesto, con la deducción de lo que el trabajador haya podido percibir por el desarrollo de otra actividad laboral, así como cuanto habría podido percibir aceptando una adecuada oferta de trabajo según el artículo 4 del Decreto Legislativo de 21 de abril de 2000. En todo caso el importe de la indemnización de resarcimiento relativo al periodo anterior a la sentencia de readmisión no podrá ser superior a 12 mensualidades del salario. El empleador será condenado, además, a ingresar las cotizaciones correspondientes a este periodo de tiempo. El trabajador tendrá la opción establecida en el artículo 2, punto 3.

Lo establecido en el punto 2 se aplica también en el caso en el que el juez señale el defecto de justificación en los motivos consistentes en la idoneidad física o psíquica del trabajador, en función de lo establecido en el artículo 4.4 y 10.3 de la ley n.68 de 12 de marzo de 1999.

Art. 4- Vicios formales y de procedimiento.

En el caso en que el despido se realice en violación del requisito de motivación conforme al artículo 2.2 de la ley n. 604 de 1966 o sin seguir el procedimiento establecido en el artículo 7 de la ley n.300 de 1970, el juez declarará extinguida la relación laboral desde la fecha del

despido y condenará al empleador al pago de una indemnización no sujeta a cotizaciones por importe equivalente a una mensualidad por cada año de servicio, con un mínimo de dos mensualidades y un máximo de 12, a menos que el juez, a solicitud del trabajador, declare la existencia de los supuestos establecidos en los puntos 2 y 3 del presente decreto en cuyo caso se aplicará la tutela en ellos establecida.

Art. 5 – Anulación del despido.

En el caso de que el empleador anule el despido dentro de los 15 días siguientes a la comunicación por parte del trabajador de la impugnación del mismo, la relación laboral se entenderá reestablecida sin solución de continuidad, con derecho del trabajador a los salarios devengados con anterioridad a la anulación, sin que sean de aplicación los regímenes sancionadores previstos en este decreto.

Art.6 – Oferta de Conciliación.

En el caso del despido regulado en el artículo 1 de este decreto, a fin de evitar procesos judiciales, sin perjuicio de la posibilidad de las partes de llegar a un acuerdo, el empleador puede ofrecer al trabajador, antes de concluir el plazo para la impugnación extrajudicial del despido en una de las dependencias establecidas en el artículo 2113, punto 4 del Código Civil, y en el artículo 82.1 del decreto legislativo n. 276 de 10 de septiembre de 200, un cantidad que no tendrá la consideración de renta sujeta a imposición de la renta de las personas físicas ni a cotizaciones sociales, por importe equivalente a un mes de salario por cada año de servicio, sin que pueda ser inferior a 2 mensualidades ni superior a 18, mediante la consignación al trabajador de un cheque bancario garantizado. La aceptación del cheque por parte del trabajador conlleva la extinción de la relación laboral a la fecha del despido y la renuncia a la indemnización por despido aunque el trabajador la haya ya solicitado.

Los gastos derivados de lo dispuesto en el punto anterior serán a cargo de un fondo establecido en el artículo 1 punto 107 de la Ley de Presupuestos para 2015: 2.000.000 € para 2015, 7.900.000 € para 2016 y 13.800.000 para 2017.

El sistema de evaluación y control, constituido en la ley n. 92 de 28 de junio de 2012 garantiza la evaluación sobre lo establecido en la presente disposición.

Art. 7 – Cómputo de la antigüedad en caso de subcontratación.

Para el cálculo de la indemnización y del importe establecido en el artículo 3.1, en el artículo 4 y en el artículo 6, la antigüedad en el servicio del trabajador que pasa a las dependencias de una empresa que sustituya a la anterior en una subcontrata, se computa teniendo en cuenta todo el periodo en el que el trabajador ha estado empleado en la actividad subcontratada.

Art. 8 – Cómputo y cálculo de la indemnización por fracciones de año.

Para las fracciones de año de antigüedad de servicio, la indemnización y la cantidad establecida en el artículo 3.1, en el artículo 4 y en el artículo 6, serán prorrateadas y las fracciones de meses iguales o superiores a quince días se computarán como un mes entero.

Art. 9 – Pequeñas empresas y Asociaciones sin ánimo de lucro (de carácter político, sindical, religioso, cultural)

Cuando el empleador no cumpla con los requisitos sobre la dimensión del centro de trabajo (*hasta 15 trabajadores*) tal como se exige en los puntos 8 y 9 del artículo 18 de la ley n. 300 de 1970, no se aplicará el artículo 3.2, y el importe de la indemnización establecido en el artículo 3.1, el artículo 4.1 y el artículo 6.1 será reducido a la mitad sin que, en ningún caso supere el límite de 6 mensualidades.

A los empleadores no empresarios que desarrollen actividades sin fin de lucro de naturaleza política, sindical, cultural, educativas o de religión o culto, se aplicarán las disposiciones contenidas en el presente decreto.

Art. 10 – Despido colectivo.

En caso de despido colectivo conforme a lo dispuesto en los artículos 4 a 24 de la ley n.223 de 23 de julio de 1991, comunicado de forma verbal, se aplica el régimen sancionador del artículo 2 del presente decreto. En caso de inobservancia de los procedimientos establecidos en el artículo 4.12, o de los criterios de elección del artículo 5.1 de la ley n.223 de 23 de julio de 1991 se aplicará lo dispuesto en el artículo 3.1 del presente decreto.

Art. 11- Contrato de recolocación.

Se instituye en el Instituto Nacional de Previsión Social el Fondo para políticas activas para la recolocación de trabajadores en situación de desempleo involuntario que se dotará del Fondo constituido en el artículo 1 punto 215, de la ley n. 147 de 27 de diciembre de 2013, por un importe de 18 millones de euros para el año 2015 y de 20 millones para 2017 así como, para 2015, se añade la suma de 32 millones de ingresos relativos a las contribuciones establecidas en el artículo 2.31 de la ley n.92 de 28 de junio de 2012.

El trabajador despedido ilegítimamente o por justificado motivo objetivo o por despido colectivo establecido en la ley de 23 de julio de 1991, tiene derecho a recibir por parte de los correspondientes Servicios de Empleo territoriales, un bono con una dotación personal para su recolocación con la condición de que realice un proceso de definición de su perfil de empleabilidad según se establece en el decreto legislativo n. 183 de 10 de diciembre de 2014 en materia de políticas activas para el empleo.

Presentando el bono en una agencia de colocación pública o privada acreditada según la normativa, el trabajador tendrá derecho a suscribir con la agencia un contrato de recolocación que establezca:

- el derecho del trabajador a una asistencia adecuada en la búsqueda de un nuevo puesto de trabajo, programada y gestionada según las mejores técnicas del sector, por parte de la agencia de colocación;
- el derecho del trabajador a iniciativas de itinerarios formativos, prácticas, aprendizaje, o recualificación profesional dirigidas a salidas laborales efectivamente existentes y adecuadas a la capacidad del trabajador y a las condiciones del mercado de trabajo en el área dónde el trabajador se ha inscrito;
- el deber del trabajador de ponerse a disposición de la agencia y de cooperar en las iniciativas diseñadas específicamente.

La cantidad del bono/cheque será proporcionada al perfil personal de empleabilidad establecido en el punto 2 y la agencia tendrá derecho a cobrarlo solamente en el momento en que se garantice el resultado obtenido según se establece en el Decreto legislativo.

Art. 12 – Normativa aplicable.

No serán de aplicación a los despidos regulados por este decreto las disposiciones contenidas en los puntos 48 a 68 del artículo 1 de la ley n. 92 de 2012.

ANEXO DOCUMENTAL 2
NUEVA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO
(DESARROLLO DEL ARTÍCULO 1. 2 DE LA LEY 183/2014)

TÍTULO I

Disposiciones sobre la Nueva Prestación de Seguro Social para el Empleo (NASpl)

Artículo 1: Nueva Prestación de Seguro para el Empleo (NASpl)

A partir del 1 de mayo de 2015 se instituye en el Sistema de Gestión de Prestaciones temporales a los trabajadores por cuenta ajena, establecido en el artículo 24 de la ley 88 de 9 de marzo de 1989, y en el ámbito del Seguro Social para el Empleo (ASpl) establecido en el artículo 2 de la ley 92 de 28 de junio de 2012, una prestación mensual por desempleo, denominada Nueva Prestación de Seguro Social para el Empleo, con la función de proporcionar una renta a los trabajadores por cuenta ajena que hayan perdido involuntariamente su empleo. La NASpl sustituye a las prestaciones ASpl y miniASpl, establecidas en el artículo 2 de la ley núm. 92 de 28 de junio de 2012, a partir de las situaciones de desempleo que se produzcan desde el 1 de mayo de 2015.

Artículo 2: Beneficiarios

Serán beneficiarios de la NASpl los trabajadores por cuenta ajena excluidos los empleados públicos con contrato indefinido que se regulan en el artículo 1.2 del decreto legislativo núm. 165 de 30 de marzo de 2001 y sus modificaciones. Las disposiciones relativas a la NASpl no se aplicarán tampoco a los trabajadores agrarios tanto indefinidos como temporales, para los que se aplicará lo dispuesto en el artículo 7.1 del decreto-ley núm.86 de 21 de marzo de 1988, convertido en ley núm.160 de 20 de mayo de 1988, en el artículo 7 de la ley núm. 37 de 16 de febrero de 1977 y en el artículo 1 de la ley núm. 247 de 24 de diciembre de 2007.

Artículo 3: Requisitos

1. Tendrán derecho a la NASpl los trabajadores que hayan perdido de forma involuntaria el empleo y que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) que se encuentren en situación de desempleo según lo dispuesto en el artículo 1.2, letra c) del decreto legislativo núm. 181 de 21 de abril de 2000 y sucesivas modificaciones;
- b) que acrediten haber cotizado al menos durante trece semanas durante los cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo; y
- c) que acrediten haber trabajado durante dieciocho días, independientemente de lo que haya cotizado, en los doce meses anteriores al inicio de la situación de desempleo.

2. También tendrán derecho a la NASpl los trabajadores que hayan resuelto voluntariamente la relación laboral por causa justa o en los casos en que haya habido mutuo acuerdo entre las partes según lo dispuesto en el artículo 7 de la ley núm. 604 de 15 de julio de 1966, modificada por el artículo 1.40 de la ley núm. 92 de 28 de junio de 2012.

Artículo 4: Cálculo e importe

1. El importe de la NASpl será el resultado de la suma de las bases de cotización de los últimos cuatro años, incluyendo tanto los conceptos de retribución fijos como variables, dividida por el número de semanas que se hayan cotizado y multiplicada por 4,33.

2. Para 2015, en los casos en los que el salario mensual sea igual o inferior al importe de 1.195 euros mensuales, revalorizados anualmente con el IPC, la prestación mensual será del 75% de las retribuciones. En los casos en los que el salario mensual sea superior a dicha cantidad, la prestación será del 75% de dicho importe incrementado por una cantidad equivalente al 25% de la diferencia ente la retribución mensual y el importe de 1.195 euros. El importe máximo mensual será de 1.300 euros revalorizados anualmente por el IPC.

3. La prestación se reducirá progresivamente en un 3% a partir del quinto mes de su disfrute. Para las prestaciones que se reconozcan a partir del 1 de enero de 2016, la reducción se aplicará desde el cuarto mes.

4. A la NASpl no se aplicará la retención contributiva establecida en el artículo 26 de la ley núm. 41 de 28 de febrero de 1986.

Artículo 5: Duración

La NASpl se abonará mensualmente calculada por un número de semanas equivalente a la mitad de las semanas cotizadas dentro de los últimos cuatro años. Para este cálculo no serán computables los periodos cotizados que hayan sido tenidos en cuenta para el cálculo de anteriores prestaciones por desempleo. Para las prestaciones que se reconozcan a partir del 1 de enero de 2017, la duración de la prestación no será superior a 78 semanas.

Artículo 6: Solicitudes y devengo de la prestación

1. La solicitud de la NASpl se presentará de forma telemática ante el Instituto Nacional de Previsión Social dentro de los 68 días siguientes a la extinción de la relación laboral.
2. La NASpl se devengará desde el día siguiente a la presentación de la solicitud y en todo caso no antes del octavo día sucesivo a la extinción de la relación laboral.

Artículo 7: Condiciones para la percepción de la prestación

1. El abono de la NASpl esta condicionada, bajo pena de extinción de la prestación, a las siguientes condiciones:
 - a) al mantenimiento de la situación de desempleo regulada en el artículo 1.2, c) del decreto legislativo núm. 181 de 21 de abril de 2000 y sus sucesivas modificaciones;
 - b) a la participación regular del perceptor en iniciativas de activación laboral y de itinerarios de recualificación profesional propuestos por los Servicios de empleo competentes regulados en el artículo 1.2, g) del decreto legislativo núm.181 de 21 de abril de 2000 y sus sucesivas modificaciones;
2. Siguiendo lo previsto en la ley de Bases de 10 de diciembre de 2014, mediante sucesivos decretos legislativos se establecerán ulteriores medidas para condicionar el cobro de la prestación por desempleo a la búsqueda activa de empleo y la reinserción en el tejido productivo;
3. En el plazo de 90 días a partir de la entrada en vigor del presente decreto legislativo, por decreto del Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales, se determinarán las condiciones y las modalidades de desarrollo de lo establecido en el presente artículo así como las medidas sancionadoras en caso de incumplimiento de las obligaciones de participación señaladas en el punto 1.

Artículo 8: Incentivos al autoempleo

1. El trabajador que tenga derecho a la NASpl, podrá solicitar el pago único de de la prestación a la que tiene derecho en forma de una sola liquidación como incentivo para la puesta en marcha de una actividad profesional como trabajador autónomo, como empresario individual o para asociarse en una cooperativa.
2. El cobro mediante el sistema de pago único de la prestación no da derecho al ingreso de las cotizaciones que puedan corresponder a esa cantidad ni al cobro de la ayuda familiar.
3. La solicitud del pago único de la prestación se presentará dentro de los 30 días siguientes al inicio de la actividad autónoma o de la asociación a una cooperativa.
4. Si el trabajador asociado a una cooperativa, inicia una relación de trabajo por cuenta ajena según lo indicado en el artículo 1.3 de la ley núm. 142 de 3 de abril de 2001, el importe del pago único corresponderá a la cooperativa.
5. El trabajador que inicie una relación laboral por cuenta ajena antes de la finalización del periodo al que tiene derecho a la prestación, deberá reintegrar por completo el anticipo de la prestación.

Artículo 9: Compatibilidad de la prestación con la realización de un trabajo por cuenta ajena

1. El trabajador que esté percibiendo la NASpi e inicie una relación laboral por cuenta ajena cuyas retribuciones sean superiores a la renta mínima considerada exenta del IRPF, no tendrá derecho a continuar con el cobro de la prestación salvo que el contrato de trabajo sea inferior a 6 meses. En tal caso, la prestación será suspendida de oficio mientras dure la relación laboral por cuenta ajena y hasta un máximo de seis meses. Las cotizaciones realizadas durante el periodo de suspensión podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de los artículos 3 y 5.

2. El trabajador que esté percibiendo la NASpi y que inicie una relación laboral por cuenta ajena cuyas retribuciones sean inferiores a la renta mínima considerada exenta de IRPF, tendrá derecho a mantener la prestación a condición de que comunique los ingresos previstos al Instituto Nacional de Previsión Social dentro del mes siguiente al inicio de la actividad y que se trate de un nuevo empleador que no tenga ninguna relación con la actividad laboral que ha dado derecho a la prestación. La prestación se reducirá según lo establecido en el punto 10 y las cotizaciones correspondientes podrán ser tenidas en cuenta a los efectos de los artículos 3 y 5.

Artículo 10: Compatibilidad de la prestación con el desarrollo de una actividad autónoma

1. El trabajador que esté percibiendo la NASpi e inicie una actividad autónoma de la que se deriven ingresos inferiores al límite que permita el mantenimiento de la situación de desempleo, deberá informar al Instituto Nacional de Previsión Social dentro del mes siguiente al inicio de la actividad, declarando las rentas anuales que prevé ingresar. La NASpi se reducirá por un importe equivalente al 80% de de los ingresos previstos desde la fecha de inicio de la actividad hasta la finalización del periodo de la percepción de la prestación o, si fuera antes, hasta el final del año. La reducción citada se calculará de oficio en el momento de la comunicación de la previsión de ingresos anuales. El trabajador que no esté obligado a presentar la declaración de rentas ante el Instituto Nacional de Previsión Social tendrá que presentar una autodeclaración de los ingresos de la actividad autónoma.

2. Las cotizaciones obligatorias correspondientes a las contingencias de invalidez, vejez y viudedad, ingresadas por la actividad autónoma no generarán ulteriores derechos y serán ingresadas en el sistema de Gestión de prestaciones temporales para trabajadores por cuenta ajena establecida en el artículo 24 de la ley núm. 88 de 1 de marzo de 1989.

Artículo 11: Extinción

1. El derecho a percibir la NASpi se extingue por las siguientes causas:

- a) pérdida de la situación de desempleo;
- b) inicio de una actividad laboral por cuenta ajena fuera de los casos establecidos en los puntos 2 y 3 del artículo 9;
- c) inicio de una actividad autónoma fuera de los casos establecidos en el artículo 10;
- d) cumplimiento de los requisitos para la obtención de una pensión de jubilación;
- e) cumplimiento de los requisitos para acceder a una pensión de invalidez siempre que el trabajador no opte por la NASpi;
- f) dejar de reunir los requisitos y condiciones del artículo 7.

Artículo 12: Cotizaciones durante la percepción de la prestación

1. Las cotizaciones correspondientes al periodo de percepción de la NASpi serán calculadas en función de las retribuciones establecidas en el artículo 4.1 de este decreto. Para las prestaciones que se generen a partir del 1 de enero de 2016, las cotizaciones correspondientes serán calculadas en función de las retribuciones establecidas en el artículo 4.1 de este decreto con un límite máximo de 1,4 veces el importe mensual de la NASpi, calculado según el artículo 4.2 del presente decreto.

2. Las retribuciones computadas con los límites del punto 1 de este artículo, revalorizadas a la fecha en que se cause derecho a la pensión, no serán tenidas en cuenta para el cálculo de la pensión en el caso de que sean de importe inferior al importe medio de la pensión calculada sin que se computen. Sí serán tenidos en cuenta para el cálculo de la pensión de “ancianidad” de tipo contributivo a efectos de lo establecido en el artículo 24.2 de la ley núm. 214 de 22 de diciembre de 2011 (Ley de reforma de las pensiones).

Artículo 13: Cálculo de la prestación para los asegurados a partir del 1 de enero de 2013

A partir del 1 de enero de 2015, el cálculo de la NASpl para los socios trabajadores de cooperativas, regulados en el decreto del Presidente de la República núm. 602 de 30 de abril de 1970 y para los artistas con contratos de trabajo por cuenta ajena, será el mismo que para el resto de trabajadores.

Artículo 14: Disposiciones de aplicación sobre el sistema hasta ahora vigente

A la NASpl se aplicarán las normas que operan ya en materia de ASpl por ser compatibles.

TÍTULO II

Disposiciones sobre sucesivas prestaciones de apoyo a los ingresos

Artículo 15: Subsidio de desempleo (ASDI)

1. A partir del 1 de mayo de 2015 se crea, de manera experimental para el año 2015, el Subsidio de desempleo (ASDI), tendrá la función de proporcionar una protección como renta de apoyo a los trabajadores de la NASpl, regulada en el artículo 1 que hayan agotado la prestación sin encontrar un empleo y se encuentren en una situación económica de necesidad tal como se define en el artículo 7,a).

2. Durante el primer año de aplicación, las medidas se dirigirán prioritariamente a los trabajadores con menores a cargo y a los trabajadores en edad próxima a la pensión de jubilación que no hayan alcanzado los requisitos de acceso a la misma. Para la evaluación de esta medida, después del primer año de aplicación, por decreto del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de Economía y de las Finanzas, se podrán extender al resto de los trabajadores, incluidos aquellos que no han podido disfrutar todo el periodo de duración de la NASpl por efecto del contenido en el último párrafo del artículo 5. En todo caso, esta medida estará en vigor hasta la finalización de los recursos dispuestos en el Fondo regulado en el artículo 8.

3. La ASDI se abonará por una duración máxima de seis meses y su importe será del 75% de la última NASpl percibida si no es superior al importe de la Ayuda Social regulada en el artículo 3.6 de la ley núm. 335 de 8 de agosto de 1995. La cantidad citada en el punto anterior se incrementará para los trabajadores con cargas familiares según se especifique en el decreto del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales citado en el artículo 7 que establecerá la cantidad máxima de las prestaciones.

4. Para impulsar la búsqueda activa de empleo, se establecerán, en el decreto citado en el artículo 7, límites en los que los ingresos derivados de un nuevo puesto de trabajo podrán ser parcialmente compatibles con el subsidio y las modalidades en las que se compatibilizarán de forma gradual en relación con los ingresos hasta su extinción.

5. El Subsidio está condicionado a la adhesión del trabajador a un itinerario personalizado diseñado por los Servicios de Empleo competentes según las modalidades que se establezcan en el decreto citado en el artículo 7 que, en todo caso, contendrá las obligaciones en términos de búsqueda activa de empleo, la disponibilidad a participar en iniciativas de orientación y formación, y la aceptación de una adecuada oferta de empleo. La participación en estas iniciativas de activación de búsqueda de empleo será obligatoria bajo pena de perder el derecho al subsidio.

6. El subsidio se abonará por un sistema de pago electrónico según la modalidad que se defina en el decreto citado en el artículo 7.

7. En un plazo de 90 días a partir de la entrada en vigor de la presente ley, por decreto de naturaleza no reglamentaria del Ministro de Trabajo y de las Políticas Sociales, de acuerdo con el Ministro de Economía y de las Finanzas, serán definidos:

- a) la situación económica de la unidad familiar en relación con el ISEE (*Indicador de rentas familiares básicas a partir del cual se mide del derecho a la percepción o disfrute de ayudas por parte de las Administraciones Públicas*), establecido por decreto núm. 159 del Presidente del Consejo de Ministros de 5 de diciembre de 2013, que identifica la situación de necesidad citada en el artículo 1; para el cálculo del ISEE, a los solos efectos del acceso al ASDI, no se tendrán en cuenta las cantidades percibidas por la NASpl;
- b) el establecimiento de los criterios de prioridad en el acceso al subsidio en caso de recursos limitados, según se regula en el artículo 2;
- c) los incrementos del subsidio del trabajador con cargas familiares, en todo caso, con un límite máximo;
- d) los límites para compatibilizar el disfrute parcial del ASDI con rentas de trabajo y las modalidades de interrupción del ASDI en el caso de superar las condiciones de necesidad;
- e) las características de los itinerarios personalizados;
- f) el sistema de obligaciones y sanciones relacionadas con el cumplimiento del itinerario personalizado;
- g) el sistema de información entre los Servicios de Empleo y el Instituto Nacional de Previsión Social, según lo dispuesto en el artículo 21 de la ley núm. 328 de 8 de noviembre de 2000, sobre el Archivo Central de Ayudas, el artículo 13 del decreto ley núm. 78 de 31 de mayo de 2010, convertido con modificaciones en la ley núm. 122 de 30 de julio de 2010, a los fines de controlar gestionar y evaluar las medidas.
- h) el sistema de control para evitar un uso fraudulento de las prestaciones;
- i) las modalidades específicas de abono a través del uso de medios electrónicos de pago;
- l) la determinación de modalidades específicas de evaluación de las medidas;
- m) el resto de medidas del programa.

8. Para la financiación del ASDI se crea un Fondo específico en el Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales. La dotación del Fondo será de 300.000.000 de euros para 2015. La gestión y tramitación de las medidas le corresponde al Instituto Nacional de Previsión Social. Con el límite del 1% de la dotación del Fondo, podrán ser financiados gastos de asistencia técnica para el apoyo a los Servicios de Empleo, para el control y evaluación de las medidas, así como iniciativas de difusión de las medidas.

9. En el caso de la ampliación del ASDI en los años siguientes a 2015, se deberán establecer mediante las correspondientes disposiciones legales, los recursos que se consideren necesarios para su financiación.

Artículo 16: Indemnización de desempleo para los trabajadores con relación laboral de colaboración coordinada y continua y por proyecto (DIS-COLL)

1. A la espera de las medidas de simplificación, modificación o superación de las formas contractuales previstas por el art. 1, apartado 7, letra a de la Ley 183/2014, de 10 de diciembre, de manera experimental para 2015, en relación con las nuevas situaciones de desempleo que se verifiquen a partir de 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2015, se reconoce a los colaboradores coordinados y continuos y por proyecto, afiliados exclusivamente a la "Gestión separada", no pensionistas y sin "partita IVA" (autónomos), que hayan perdido involuntariamente su empleo, una indemnización de desempleo mensual denominada DIS-COLL.

2. La DIS-COLL se reconocerá a los sujetos indicados en el apartado 1 que presenten conjuntamente los siguientes requisitos:

- a) que en el momento de la solicitud de prestación se encuentren en estado de desempleo según lo indicado en el artículo 1, apartado 2, letra c), del decreto legislativo 181/2000 de 21 de abril, y posteriores modificaciones;

b) que tengan al menos tres meses de cotización en el período incluido entre el 1 de enero del año anterior al cese de la relación y la fecha del mismo;

c) que demuestren, en el año natural en que se produce el cese de la relación laboral, un mes de cotización o una relación de colaboración como el que se indica en el apartado 1, de duración al menos de un mes y que haya dado lugar a una renta al menos de la mitad del importe que da derecho a la acreditación de un mes de cotización.

3. La DIS-COLL será proporcional a la base reguladora de cotizaciones debidas en caso de las relaciones de colaboración indicadas en el apartado 1, en el año en que se haya producido el cese de la relación y en el año natural anterior, dividida entre el número de meses de cotización, o fracción de los mismos.

4. La DIS-COLL, proporcional a la renta media mensual determinada según lo indicado en el apartado anterior, equivaldrá al 75% de dicha renta si ésta es igual o inferior a un importe mínimo de 1.195 euros en 2015, y, en los años posteriores, a la revalorización de dicho importe según el aumento del IPC del año anterior. En caso de que la renta mensual media sea superior al importe mínimo previsto, la indemnización será del 75% del mismo más el 25% de la diferencia entre la renta media mensual efectiva y dicho importe. La indemnización mensual, en cualquier caso, no puede ser superior al importe máximo de 1.300 euros en 2015, revalorizado anualmente sobre la base de la variación del IPC del año anterior.

5. A partir del primer día del quinto mes de disfrute de la indemnización, ésta se reducirá progresivamente en un 3% mensual.

6. La DIS-COLL se abonará mensualmente por un número de meses equivalente a la mitad de los meses de cotización acreditados en el período que va del 1 de enero del año anterior al cese de la relación laboral, hasta la fecha de dicho evento. A efectos de la duración no se computan los períodos de cotización que ya hayan dado lugar a una prestación de desempleo. En todo caso, la DIS-COLL no puede superar la duración máxima de seis meses.

7. Los períodos de disfrute de la DIS-COLL no se reconocen como asimilados al alta.

8. La solicitud de DIS-COLL se deberá presentar al INPS por vía telemática, antes de que hayan transcurrido 68 días desde el cese de la relación laboral.

9. La DIS-COLL tendrá efecto a partir del día siguiente a la fecha de presentación de la solicitud y, en cualquier caso, no antes del octavo día desde el cese de la relación laboral.

10. El cobro de la DIS-COLL está condicionado a la permanencia de la situación de desempleo indicado en el artículo 1, apartado 2, letra c), del decreto legislativo 181/2000, de 21 de abril, y posteriores modificaciones, así como a la participación regular en las iniciativas de activación laboral y a los recorridos de recualificación profesional propuestos por los Servicios competentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1, apartado 2, letra g) del decreto legislativo 181/2000, de 21 de abril, y posteriores modificaciones. Con el decreto legislativo previsto por el artículo 1, apartado 3, de la Ley 183/2014, de 10 de diciembre, se introducen ulteriores medidas destinadas a condicionar el disfrute de la DIS-COLL a la búsqueda de un empleo y a la reinserción en el tejido productivo.

11. En caso de un nuevo empleo del trabajador con contrato de trabajo por cuenta ajena, la DIS-COLL queda suspendida de oficio, sobre la base de las comunicaciones obligatorias establecidas por el artículo 9-bis, apartado 2, del decreto-ley 510/1996 de 1 de octubre, convertido, con modificaciones, por la ley 608/1996, de 28 de noviembre, y posteriores modificaciones, hasta un máximo de cinco días; si la suspensión es de menos de cinco días la indemnización se reanuda desde el momento en que había sido suspendida. En los casos de suspensión, los períodos de cotización ligados a la nueva relación laboral pueden ser considerados a efectos de una nueva prestación en el ámbito del Seguro Social para el Empleo establecido por el art. 1 de este decreto.

12. El beneficiario de la DIS-COLL que emprenda una actividad laboral autónoma de la que derive una renta inferior al límite válido a efectos de la conservación del estado de desempleo, debe informar al INPS en el plazo de un mes desde el comienzo de la actividad, declarando la renta anual prevista. La DIS-COLL quedará reducida en un importe

equivalente al 80% de la renta prevista, en relación con el período de tiempo que pase entre la fecha de comienzo de la actividad y la fecha en que finaliza el período de disfrute de la indemnización o, si éste es anterior, el fin del año natural. La reducción indicada en el párrafo anterior vuelve a calcularse de oficio en el momento de la presentación de la declaración de la renta. El trabajador exento de la obligación de presentar la declaración de la renta está obligado a presentar al INPS una declaración responsable de la renta obtenida de la actividad laboral autónoma.

13. Los sujetos indicados en el artículo 2, apartados 51 y 56 de la Ley 92/2012 de 28 de junio, disfrutaban hasta 31 de diciembre de 2015 exclusivamente de las prestaciones indicadas en este artículo. Todo ello, sin perjuicio de los derechos adquiridos en relación con las situaciones de desempleo que se hayan producido en 2013.

14. Los recursos financieros ya previstos para la financiación de la tutela de la protección de la renta de los colaboradores coordinados y continuos establecida por el artículo 19, apartado 1, del Decreto Ley 185/2008, de 29 de noviembre, convertido con modificaciones por la Ley 2/2009 de 28 de enero y por el artículo 2, apartados 51 y 56 de la Ley 92/2012 de 28 de junio, concurren a la financiación del coste relacionado con las disposiciones de este artículo para el año 2015.

15. A la eventual extensión de la DIS-COLL en los años posteriores al 2015 se proveerá con los recursos previstos por posteriores disposiciones legislativas que establezcan el destino de los oportunos recursos financieros.