

ITALIA

CONVENIOS COLECTIVOS Y SALARIOS PACTADOS. LOS DATOS DE LOS DOS PRIMEROS MESES DEL AÑO

Según el Instituto Nacional de Estadística, a finales del mes de enero, los Convenios Colectivos en vigor en la parte económica afectaban al 37,4% del total de trabajadores por cuenta ajena. Los salarios en el mes de enero se mantuvieron estables respecto al mes anterior pero aumentaron el 0,7% con respecto a enero de 2015. En términos interanuales, los salarios aumentaron el 1% en el sector privado y se mantuvieron sin variaciones en el sector público.

Los sectores en los que se han producido mayores incrementos en los salarios son el textil (+2,5%), el comercio y la energía eléctrica y gas (en ambos han aumentado los salarios el 1,9%) y la agricultura 1,8%).

A finales del mes de enero el porcentaje de trabajadores en espera de renovación del convenio era del 62,6% de los cuales el 51,7% pertenecen al sector privado. El tiempo de espera para la renovación de un convenio es de media de 35,9 meses en total, y de 15 meses solo en el sector privado.

A finales de febrero los Convenios Colectivos en vigor afectaban en la parte económica al 39,5% de los trabajadores por cuenta ajena. El salario por hora en febrero ha aumentado el 0,1% con respecto al mes de enero y el 0,8% en comparación con el mes de febrero de 2015. Los sectores dónde se ha producido un incremento mayor son el textil (2,5%), y la energía y gas y el comercio (ambos el 1,9%). En febrero se han registrado dos nuevos convenios y no ha caducado ninguno.

El porcentaje de trabajadores en espera de renovación de convenio es del 60,5% en total, y del 49% solo en el sector privado. El tiempo de espera para la renovación de un convenio es de media de 38,1 meses en total y de 16,7 meses en el sector privado.

Posible abuso en la utilización del “cheque/empleo”

Junto a los datos positivos de la contratación indefinida en 2015 otro de los datos que se refleja en las estadísticas y que resulta preocupante para los sindicatos es el aumento espectacular en el uso del “cheque/empleo” (bono por un valor de 10€ nominales/hora de los que el trabajador recibe 7,5€). Este sistema se creó para el pago, por parte del empleador, de trabajos realizados al margen de la contratación ordinaria, que se realicen de forma discontinua u ocasional, favoreciendo, al mismo tiempo la emersión del empleo irregular. Este instrumento ha sido reformado en varias ocasiones, y tanto en la reforma Fornero (reforma del mercado de trabajo del Gobierno Monti) como en el Jobs Act (reforma del mercado de trabajo del Gobierno de Matteo Renzi), se ha flexibilizado su utilización. Los únicos requisitos que existen para su uso es un límite máximo de de ingresos del trabajador (7.000€/año) y un límite máximo por empleador (2.020€/año). Pues bien, en 2015 se han usado casi 115 millones de cheques, el 66% más que en el año anterior, con incrementos superiores en el Sur (+76%) y en las Islas (+85%). Según señala el periódico la “*Repubblica*”, estos datos equivaldrían a 57.000 puestos de trabajo a tiempo completo.

Para la CGIL, estos datos reflejan un “fenómeno perverso”. Si la vocación originaria del cheque era hacer emerger el empleo negro en el trabajo particular, como podría ser el familiar, ahora el cheque se ha convertido en el instrumento para reducir la protección a los

trabajadores. El sindicato destaca que es en el sector turístico y en el comercio dónde más se abusa. Para la CGIL, el Instituto Nacional de Previsión Social cuenta con los medios para comprobar las posibles anomalías que puedan producir ya que cuenta con los datos de identificación tanto de los perceptores como de los empleadores.

En breve el Ministerio de Trabajo llevará a Consejo de Ministros un Decreto que modifica el Jobs Act (denominación de la reforma del mercado de trabajo en Italia) para poder supervisar el itinerario de los bonos en el empleo ocasional. Las empresas que los utilicen – explica el Ministerio en una nota publicada en su pagina web - “deberán comunicar con anterioridad, de modo telemático, los datos del trabajador al que se contratará, especificando de forma concreta la fecha y el lugar de trabajo dónde se prestará el servicio y su duración”. “Sin perjuicio del valor positivo del bono/empleo como instrumento para favorecer el empleo sumergido –prosigue- la norma, que establece unas modalidades de control parecidas a las que existen para el contrato “a llamada”, pretende impedir comportamientos ilegales por parte de las empresas que - al igual que los ciudadanos que utilizan el billete del autobús solo cuando sube a bordo un controlador- compran el bono, comunican su intención de utilizarlo pero después lo usan solo en caso de control por parte de la Inspección de Trabajo.