

ITALIA

SITUACION DEL EMPLEO

Se extiende el recurso al empleo temporal.

Con el fin de medir la evolución de la relación entre puestos fijos y puestos temporales el ISFOL, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, ha llevado a cabo el primer Informe de control sobre la Ley 30, a través de una encuesta sobre la utilización de las distintas modalidades contractuales por parte de las empresas, del que se desprende que aumenta la flexibilidad, pero en Italia el empleo estable sigue representando la forma predominante de trabajo.

El Informe, coordinado por los investigadores del ISFOL, es el resultado de una investigación longitudinal sobre Empresas y Trabajo (*Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro - RLIL*) llevada a cabo sobre 22.000 empresas, representativas de las sociedades de personas y de capital activas en los sectores privados no agrarios (más de 1,4 millones de empresas), y se configura como el primer control sobre la ley 30/2003 de 14 de febrero, es decir la llamada "Ley Biagi".

El Informe ha analizado los contratos estipulados en 2005 y, por lo tanto, representa la fotografía más reciente de la marcha del empleo italiano.

Empleados estables y temporales

El Informe evidencia que el trabajo a tiempo indeterminado sigue predominando, y afecta al 86,4% de los empleados, mientras que un 13,6% de los trabajadores por cuenta ajena resulta tener un contrato temporal en sus distintas aplicaciones.

Los varios tipos de flexibilidad

Sobre 100 trabajadores temporales, 42 tienen un contrato por tiempo determinado, 34 un viejo contrato de formación y trabajo (CFL) que está a punto de vencer, 21 un contrato de aprendizaje y 3 un contrato de inserción. Sobre el empleo global, la incidencia del trabajo temporal es del 5,7% para los contratos temporales, del 4,7% para los CFL, del 2,9% para el aprendizaje y del 0,4% para los contratos de inserción.

Incidencia porcentual del trabajo temporal

Contrato de inserción	0,4
Contrato de aprendizaje	2,9
Contrato de formación y trabajo	4,7
Contrato a tiempo determinado	5,7
Contrato a tiempo indeterminado	86,4%

Fuente: ISFOL, 2006.

En términos absolutos, resulta que los trabajadores con un contrato temporal son 658.000, los contratados con la modalidad de formación y trabajo son 541.000, los aprendices son 337.000 y las personas con contratos de inserción son 44.000.

Bajo el aspecto de las dimensiones, la investigación pone de relieve que los empleados temporales disminuyen a medida que aumentan las dimensiones de la empresa por incidencia porcentual (del 23% de las que tienen menos de 10 trabajadores al 7,3% de las de más de 250). En cuanto al número de empresas, 20 cada 100 siguen utilizando los contratos de formación en práctica, que resultan la forma contractual, distinta del trabajo estándar, más difundida entre las pequeñas empresas.

Forma mixta

Los contratos de formación en práctica se abolieron a finales de 2004 pero, al tener duración bienal, desaparecerán a finales de este año. La función de formación de los viejos CFL, condenados por las autoridades europeas, deberá asumirse por los contratos de aprendizaje, en retraso de aplicación y aún sometidos a una normativa no uniforme en las distintas Regiones. La investigación del ISFOL indica que los contratos de aprendizaje son 337.000.

Tiempo determinado

Los contratos por tiempo determinado son 658.000, correspondientes al 5,7% del trabajo temporal, y su difusión se debe a la liberalización de 2001 y a las nuevas normas de la Ley 30. El 31% de las empresas declara utilizarlos como período de prueba para un eventual empleo fijo, mientras su utilización por el 26% de las empresas es temporal o por picos de producción.

Inserción

Cabe mencionar, entre los contratos temporales y a pesar de las grandes expectativas, la escasa utilización del contrato de inserción, que atañe sólo a 44.000 personas, un 0,4% del trabajo por cuenta ajena. Según algunos, impropriamente, hubiera tenido que sustituir los CFL. Destinado a colectivos débiles (jóvenes, mujeres residentes en áreas de especial malestar ocupacional, discapacitados, personas no activas y parados adultos), este contrato encuentra también la oposición de los trabajadores, porque prevé una clasificación inferior (dos niveles) respecto del convenio colectivo y garantías de estabilidad no automáticas, con evidentes repercusiones en los niveles salariales. Las mujeres contratadas con contrato de inserción representan el 41% del total de esta tipología. Hasta todo el año 2005 el contrato de inserción se podía aplicar a las mujeres sin ningún incentivo para las empresas.

El trabajo a tiempo parcial

La investigación del ISFOL permite hacer un balance también sobre el trabajo a jornada reducida y confirma que se utiliza más por las mujeres: 706.000, frente a 249.000 hombres. El 17,8% de las trabajadoras por cuenta ajena tiene un contrato a tiempo parcial, frente al 4,2% de los hombres.

Poco utilizados "staff leasing" y "job on call"

Según la investigación del ISFOL, las formas de trabajo a llamada ("job on call") y de suministro a tiempo indeterminado ("staff leasing"), consideradas la causa principal de la precariedad y, por lo tanto, a eliminar, son poco utilizadas por las empresas y por el mercado. Los trabajadores "intermitentes" (job on call) son apenas 30.000, presentes sobre todo en el Noreste (44%), en los sectores turismo y restaurantes (46,4%), y en la construcción (28,6%). Siempre según la investigación, el trabajo compartido ("job sharing") es irrelevante.

En cambio, el suministro por tiempo determinado (ETT) es más difundido y, como media, atañe a 194.000 trabajadores al año, reclutados en ocasión de encargos extraordinarios o picos de producción. Un 15% de las empresas utiliza como período de prueba al ex trabajo temporal. Entre los motivos por los que no se utiliza, figuran el coste excesivo (20%) y la preferencia dada al trabajo a proyecto (15%).

Según la investigación ISFOL, el 10% de las empresas recurre a los contratos a proyecto, utilizando globalmente a 654.000 personas (mejor sería decir "posiciones", ya que un colaborador puede sumar más proyectos y, por consiguiente, se puede contar más de una vez).

En cuanto a las viejas colaboraciones coordinadas y continuas (co.co.co.), la investigación indica que un 21,4% las utiliza aún, por un total de 1,2 millones de personas. Es alta también la cuota de empresas que utilizan las colaboraciones ocasionales, por un total de 525.000 posiciones.

Globalmente, en 2005 las posiciones de trabajo autónomo y las colaboraciones activas resultaban 2,4 millones, dato en línea con las fuentes administrativas.

Las pequeñas y las medianas empresas utilizan el trabajo a proyecto y las co.co.co. también para reducir el coste del trabajo (17%), mientras las grandes empresas sobre todo para hacer frente a encargos temporáneos o proyectos específicos.
