

REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El derecho del trabajo italiano después de la ley n. 92/2012: la reforma “Monti-Fornero”

Michele Tiraboschi*

RESUMEN: Este artículo analiza los cambios introducidos por la Reforma laboral italiana de 2012, comúnmente llamada Reforma “Monti-Fornero”. Proporcionando una visión general de la estructura de la reforma, el Autor entra más en detalle indicando las medidas de flexibilidad de entrada y de salida, y explicando el por qué, en su opinión, estas medidas no consiguen complementarse entre sí. El artículo también aborda el tema de los cambios en el sistema de los “amortiguadores sociales”, y termina con un análisis crítico de la reforma en su conjunto por el A., según el cual, el error más grave ha consistido en dejar a un lado los interlocutores sociales en la elaboración del texto.

Palabras clave: Reforma laboral, flexibilidad de entrada, flexibilidad de salida, despidos, concertación social.

SUMARIO: I. *Razones y estructura de la reforma italiana del mercado de trabajo.* II. *Flexibilidad de entrada: límites a las tipologías contractuales atípicas y flexibles y el renacimiento del aprendizaje.* III. *Flexibilidad de salida: el nuevo régimen sancionatorio en caso de despido ilegítimo y las nuevas reglas en caso de despido colectivo.* IV. *Dimisión “en blanco” y resolución consensual de la relación de trabajo.* V. *La reforma del sistema de los “amortiguadores sociales”.* VI. *Una primera evaluación de la reforma entre la omnipotencia del legislador y la muerte de la concertación.* VII. *Bibliografía.*

* Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Módena y Reggio Emilia (Italia).

I. Razones y estructura de la reforma italiana del mercado del trabajo

Bajo la presión de las instituciones centrales europeas e internacionales, en un contexto político e institucional del todo particular y por diversos motivos, el "Gobierno técnico", dirigido por Mario Monti ha realizado a pocos meses del aniversario de su creación, una imponente reforma del mercado de trabajo italiano adoptando una línea de intervención en el campo económico y social, deseada desde hace mucho tiempo,¹ pero que no habían logrado los gobiernos anteriores.

Anticipada por una aún más drástica y controvertida reforma de las pensiones², la ley núm. 92 del 28 de junio de 2012 fue presentada a la opinión pública, a partir del discurso de investidura del Gobierno Monti en el Parlamento, en términos de prioridad absoluta: un sacrificio inevitable en el contexto macroeconómico actual, para poder ofrecer un futuro laboral y de pensiones a las generaciones más jóvenes, particularmente castigadas por la "gran crisis" que comenzó en 2007 con el colapso de los mercados financieros³. Lectura no dominante todavía, pero ampliamente acreditada en un sector de la doctrina y los responsables políticos europeos – según la cual serían los elevados niveles de protección del trabajo dependiente la explicación de las altas tasas de desempleo, sobretodo juveniles, así como el constante aumento de los tipos de trabajo atípico y precario.

Lo emblemático de esta línea de pensamiento ha sido la voz autorizada del Presidente del Banco Central Europeo, Mario Draghi, quien en plena crisis internacional, precisamente en nombre del futuro de las jóvenes generaciones, ha cuestionado abiertamente la sostenibilidad del

¹ Véase, en particular, el *Libro Bianco di riforma del mercato del lavoro* del 3 de octubre de 2001, escrito por Marco Biagi para el Gobierno de Berlusconi, que ya hace una década mostraba muchos de los objetivos alcanzados ahora por el Gobierno de Monti y por su Ministro de trabajo Elsa Fornero. Cfr. Biagi, M., Agut García, C. y Tiraboschi, M., "Italia: un derecho en evolución (El Libro Blanco del Gobierno sobre el mercado de trabajo. El Proyecto de Ley de Delegación para la reforma del mercado de trabajo)", en *Justicia Laboral*, núm. 13, pp. 5-20.

² Para una síntesis de la reforma de las pensiones, en el ámbito de las medidas del «decreto salva Italia», consulte *Monti's £30 billion survival plan*, en <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/01/articles/it1201039i.htm>.

³ Para profundizar sobre las razones de la reforma en la perspectiva de la protección de los jóvenes contra los privilegios de los adultos revisar en Tiraboschi, M., "Young Workers in Recessionary Times: A Caveat (to Continental Europe) to Reconstruct its Labour Law?", en *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, vol. 1, núm. 1-2, March - June 2012.

comúnmente llamado “modelo social europeo”, solicitando consecuentemente, una taxativa reforma de los derechos nacionales del trabajo presentes en Europa, demasiado desequilibrados, en la actual fase de recesión, a favor de los *insiders*, vale decir, de los adultos. Así el *Gobierno Monti* diligentemente lo hizo, planteando, en realidad, diversas controversias en relación con un más o menos presunto “comisariamiento” de Italia por parte del Banco Central Europeo y de las otras instituciones comunitarias que de hecho, ha paralizado la acción de veto y contraste hasta entonces eficazmente realizada por el sindicato y por los partidos políticos *pro labour* contra las decisiones adoptadas, de manera unilateral, por parte del Gobierno⁴.

Los cambios introducidos por la ley núm. 92 del 28 de junio de 2012 que reforma el mercado de trabajo (en adelante llamada Reforma Monti-Fornero”) son numerosos, como veremos en los párrafos siguientes y como se encuentra ampliamente documentado, incluso visiblemente, por la dimensión del documento elaborado, con el fin de facilitar una rápida aprobación en el Parlamento, de sólo cuatro artículos los cuales, sin embargo, están compuestos por nada menos que doscientos setenta controvertidos y polémicos párrafos. La marcada hostilidad con la que todas las partes sociales han acogido, por razones diferentes (véase infra § 6) a la Reforma Monti-Fornero, obligó al legislador a una inmediata intervención correctiva, ya anunciada y prevista durante el debate parlamentario, realizada a poco más de un mes de su entrada en vigor⁵.

La reforma Monti-Fornero impacta en modo consistente sobre los principales capítulos del derecho del trabajo italiano y, en particular, sobre las modalidades y las técnicas jurídicas del inicio y terminación de la relación de trabajo.

⁴ Diferente suerte había sido reservada por los sindicatos a la anterior – y última – medida del Gobierno de Berlusconi en materia de reforma del mercado laboral. Como el artículo 8 del Decreto-Ley núm. 38 del 2012, con el que el Gobierno igualmente a petición de las instituciones centrales europeas, asignaba a la contratación colectiva de empresa o territorial la tarea de derogar, frente a la necesidad de crecimiento y de contención de la crisis, algunas garantías del derecho laboral italiano (ley y/o convenio colectivo nacional), sin perjuicio de los niveles de protección establecidos en convenios internacionales o normas europeas y las restricciones en materia laboral establecidas en la Constitución. En este caso, los interlocutores sociales fueron capaces de paralizar las medidas que el Gobierno quiso introducir. Ver los comentarios, de varios signos, recogidos en la sección de investigación del número 3/2012 de *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore.

⁵ Cfr. La ley del 7 agosto 2012, núm. 134.

La reforma también afecta al ámbito relativo a las fuentes del derecho de trabajo, ya sea por la elección del legislador de comprimir el espacio de acción de las fuentes inter-sindicales y de las fuentes de la empresa, en particular – a favor de la norma inderogable de ley, o ya sea por el papel marginal asignado, en la fase de diseño y aprobación de la disposición, a la práctica de la concertación social que tanto ha marcado, en el reciente pasado, la evolución histórica del derecho del trabajo italiano. A diferencia de lo que ha ocurrido paralelamente en otros países europeos, particularmente en España.⁶ La reforma no se ocupa, de las medidas de la llamada “flexibilidad interna”, es decir, del desarrollo de la relación de trabajo dentro de la empresa (clasificación del personal, tareas, organización, horario de trabajo, ausencias, etc.). Para estos temas, ciertamente no secundarios, el tema todavía corresponde en gran medida a la negociación colectiva y a las normas inderogables de la ley que se remontan, principalmente, a los años setenta del siglo pasado (Ley N° 300/1970 conocida como el Estatuto de los derechos de los trabajadores). Manteniendo una tradición de abstencionismo legislativo en la materia de las relaciones sindicales. La ley Monti-Fornero no interviene en la estructura y la eficacia de la negociación colectiva⁷, limitándose a señalar la función del gobierno de fomentar la democracia económica y participación de los trabajadores. Inspirado en el modelo alemán de la cogestión, el objetivo del Gobierno parece ser el de facilitar la transición, por la introducción de determinadas instituciones participativas. Se busca cambiar el actual sistema conflictivo a un modelo cooperativo y colaborativo de relaciones industriales. Una medida vigorosamente sostenida por el sindicalismo reformista (CISL y UIL), pero fuertemente

⁶ Ley núm. 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Para un resumen de las medidas normativas introducidas por la reforma del mercado laboral español, cfr. Martín Hernández, M. L., “La última fase de la evolución del derecho del trabajo español: las reformas laborales del bienio 2010-2012”, en *Bollettino Speciale Adapt* núm. 17/2012; Navarro Nieto, F., *La riforma del quadro giuridico della contrattazione collettiva in Spagna*, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore, n. 3/2012; Baylos, A., “Crisi del diritto del lavoro o diritto del lavoro in crisi: la riforma del lavoro spagnola del 2012”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore, núm. 2/2012; García Viña, J., “Il sistema di relazioni industriali in Spagna dopo la riforma della contrattazione collettiva. L’impegno per il contratto d’azienda”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore, núm. 1/2012.

⁷ En el sector privado el contrato colectivo sigue siendo, según la tradición italiana, un contrato simple de derecho común, regulado por las normas del Código Civil de 1942, con eficacia vinculante, al menos a nivel formal, sólo para los miembros de las asociaciones de empleadores y los sindicatos firmantes.

rechazada por el sindicalismo dominante italiano, (CGIL), así como por las principales asociaciones de representación empresarial.

La estructura general de la reforma es, al menos en la original intención del gobierno, fácil de entender. Se desarrolla alrededor del intercambio entre menor flexibilidad de entrada en el mercado del trabajo, frente a una mayor flexibilidad de salida, al menos en lo que se refiere a los despidos por razones económicas en el ámbito de los contratos de trabajo subordinado por tiempo indeterminado.

Es cierto, por otra parte que el resultado del debate parlamentario de aprobación de la ley, así como la sucesiva intervención correctiva (Ley N.º 134/2012), han terminado por perjudicar el mencionado intercambio⁸ con intervenciones ya sea sobre las tipologías contractuales o ya sea sobre el régimen sancionatorio, en caso de despido por razones económicas. Medidas correctivas que, al menos en parte, hacen ahora más difícil la reconstrucción del marco general de la reforma y, con ello, la búsqueda de un hilo conductor unitario de los numerosos preceptos contenidos en el texto de la ley.

Incluso la reforma del sistema de amortiguadores sociales que también (desde el punto de vista de la *flexiseguridad* de origen danés), juega un papel central respecto a las mayores transiciones de empleo que podrán surgir a partir del nuevo equilibrio entre flexibilidad de entrada y flexibilidad de salida del mercado de trabajo. Es el resultado de un compromiso hacia abajo, ya que, si bien es cierto que el Ministro de trabajo inicialmente pensó, pero sin conseguirlo, tanto en la introducción en Italia del instituto de salario mínimo garantizado, como a una abolición completa del instrumento tradicional de la caja para complementos salariales, encontrando, especialmente en este último punto, una firme y compacta oposición de todos los actores sociales y de los partidos políticos mayoritarios. Si bien con novedades significativas (véase infra § 5), la revisión de los amortiguadores encaja en una plataforma consolidada de la tradición italiana, en la óptica de un bienestar de seguro (financiado por las contribuciones sociales), más que de un bienestar de ciudadanía (financiado por impuestos generales). Régimen en el que sin embargo se

⁸ Un “intercambio” válido, en realidad, sólo para las grandes empresas, si se considera que las empresas más pequeñas, que son la mayoría de las empresas italianas, ya disfrutaban de un régimen de amplia flexibilidad en la terminación de la relación laboral. Esto explica la aún más pronunciada hostilidad de las asociaciones representativas del sector de la artesanía, del comercio, de los servicios y de las pequeñas empresas en general que, con la reforma “Monti-Fornero” sufren la compresión de la flexibilidad de entrada sin nada que ganar en términos de flexibilidad de salida.

pretende entrar sólo en los próximos años, previa consulta con los actores sociales de la efectiva sostenibilidad, en razón de la evolución de la crisis y de su correspondiente marco de compatibilidad, en razón de la evolución de la crisis y del relativo cuadro de compatibilidad macroeconómica y de balance, del nuevo modelo.

Es el mismo legislador quien se preocupa en indicar en los párrafos de apertura del texto legal, las razones formales y las finalidades declaradas de una reforma encaminada a restablecer la centralidad del contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado (también en la forma del aprendizaje, que ahora se considera en términos de contrato prevalente de primer ingreso en el mercado de trabajo). Objetivo que se pretende realizar no tanto, por ejemplo a través de una reducción del costo del trabajo en los contratos estables y una verdadera simplificación en el uso de este tipo de contratos, sino más bien en función de una paralela y a veces demasiado drástica acción de compresión, tanto a nivel regulatorio como de costo contributivo, del trabajo comúnmente llamado temporal y de las tipologías contractuales del trabajo autónomo, coordinado, continuado y asociado.

El intento claramente señalado por la reforma Monti-Fornero de superar el tradicional dualismo entre *insider* y *outsider* del mercado de trabajo italiano (estables *versus* precarios), se contradice en los mismos párrafos de apertura de la disposición legal, en donde el radio de acción de la reforma se limita – en espera de futuras y, en la actualidad, inciertas medidas de armonización – sólo al sector privado con exclusión del sector público que por la fuerte presencia sindical, goza de mayores niveles de protección al menos en términos de inamovilidad y estabilidad ocupacional. Sin dejar de mencionar la circunstancia – señalada por los primeras opiniones de la doctrina sobre la ley Monti-Fornero⁹, pero tomada en cuenta por el mismo Ministro de trabajo en algunas declaraciones a los medios de comunicación – que el hecho de poner límites a los trabajos flexibles y atípicos, pueda en realidad incrementarlos, al menos en tiempos de crisis.

Otra grave característica del mercado de trabajo italiano, vale la pena señalarlo, es el dualismo entre el trabajo regular y el trabajo irregular. Que, según ha sido señalado en el ámbito internacional¹⁰, que es precisamente la economía sumergida, estimada alrededor del 23/ 27 por ciento del producto interno bruto y, en cualquier caso, con porcentajes dos o tres veces mayores a los de Francia y Alemania, lo que permitió a

⁹ Consulte las contribuciones recogidas en Magnani, M., y Tiraboschi, M. (coord.), *La nuova riforma del lavoro – Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè Editore, 2012.

¹⁰ Cfr. Monteforte, F., *The Paradox of Italy's Informal Economy*, Stratfor, agosto de 2012.

Italia absorber –sin considerar el buen funcionamiento del sistema de “amortiguadores sociales” (la red de seguridad social)¹¹ ahora cuestionados por la reforma (véase infra § 5) – el impacto de la “gran crisis” que comenzó en el 2007 con el colapso de los mercados financieros.

De particular importancia en esta perspectiva, es entonces la intención del legislador de evaluar atentamente el impacto de la reforma sobre el mercado de trabajo, a través de un sistema permanente de seguimiento y evaluación que tendrá que activarse en el Ministerio de trabajo y de las políticas sociales¹², y que deberá verificar el estado de actuación de las intervenciones y de las medidas previstos por la ley; evaluando que efectos tienen sobre la eficiencia del mercado de trabajo, sobre la ocupación de los ciudadanos y sobre las modalidades de entrada y salida del mismo. De los resultados del seguimiento y evaluación, se derivarán elementos para la implementación, o bien, para eventuales correcciones de las medidas y de las intervenciones introducidas por la ley.

II. Flexibilidad de entrada: límites a las tipologías contractuales atípicas y flexibles y el renacimiento del aprendizaje

1. El contrato por tiempo determinado

Tras la reforma de 2001, adoptada en aplicación de la Directiva Europea núm. 1999/70/CE, la normativa italiana admite la inclusión de un término en la duración del contrato de trabajo subordinado, exclusivamente por razones de carácter técnico, productivo, organizativo o sustitutivo, aunque referibles a la actividad ordinaria del empleador. Contradicho por las sucesivas actuaciones del poder judicial, sobre todo en cuanto al fondo, la intención del legislador del 2001 fue normalizar el uso de trabajo por

¹¹ Para una reconstrucción, en el contexto internacional y comparado, del funcionamiento del sistema de “amortiguadores sociales” italiano, tradicionalmente centrando en esquemas de reducción de horas de trabajo (la llamada “caja para complementos salariales” ordinaria, extraordinaria y en deroga), cfr. Tiraboschi, M. y Spattini S., “Anti-crisis Labour Market Measures and their Effectiveness between Flexibility and Security”, en Davulis, T. y Petrylaité, D., *Labour Regulation in the 21st Century: In Search of Flexibility and Security*, ADAPT Labour Studies Book Series, núm. 2/2012, Cambridge Scholars Publishing, pp. 163 ss.

¹² De hecho la *Legge Biagi* de reforma del mercado de trabajo preveía (art. 17, Decreto legislativo núm. 276/2003) un importante mecanismo institucional para vigilar las leyes de reforma del mercado laboral que, sin embargo, nunca ha sido activado.

tiempo determinado hasta entonces admitido sólo en presencia de razones excepcionales y de naturaleza temporánea.

En el esfuerzo de promover la centralidad del contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado, como forma prioritaria de empleo, la reforma Monti-Fornero señala, a nivel prescriptivo que "...el contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado constituye la forma común de la relación del trabajo». Como resultado de la reforma, el contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado se convierte entonces en la regla, mientras que el contrato por tiempo determinado vuelve a ser una excepción, como estaba previsto en la ley núm. 230 de 1962 e incluso antes en el Código Civil de 1942.

Para aliviar la rigidez de este principio, la "reforma Monti-Fornero" introduce sin embargo dos nuevas hipótesis de recurso al trabajo a tiempo determinado, entre ellas alternas.

Por un lado, se establece que es posible estipular un contrato de trabajo a tiempo determinado siempre y cuando no dure más de doce meses. Por lo tanto, se acepta que un empleador pueda estipular el primer contrato de trabajo a tiempo determinado con un trabajador, independientemente de las tareas asignadas, sin tener que indicar las razones de carácter técnico, productivo, organizativo o de sustitución de naturaleza excepcional que, por regla, deben justificar la duración de un contrato por tiempo indeterminado. Esto a condición que la relación de trabajo no tenga una duración superior a doce meses.

Por otro lado, y en segunda alternativa, la reforma establece que el empleador puede celebrar un contrato por tiempo determinado sin causal de rescisión y sin límite de duración, con arreglo a los siguientes supuestos: 1) cuando esté previsto por la negociación colectiva; 2) por un límite máximo del 6% del número total de los trabajadores empleados en la unidad de producción; 3) como parte de un proceso organizativo que se caracteriza por: comienzo de un nuevo negocio, lanzamiento de un nuevo producto, cambio tecnológico, fase adicional de un proyecto de investigación, renovación o prórroga de una orden. El funcionamiento de esta hipótesis está sujeta a la intervención de la negociación colectiva, la cual es libre de considerar la inclusión de ese instrumento de flexibilidad en su sector productivo de referencia.

En relación con la primera hipótesis, el legislador después de afirmar solemnemente el objeto del contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado, parece contradecirse, porque introduce una importante excepción a ese principio general que, aunque limitada únicamente a la primera contratación, incide fuertemente sobre la racionalidad del ordenamiento del trabajo italiano en su conjunto.

Sobre la segunda hipótesis de excepción, debe observarse primero que, salvo limitadas ocasiones, los empleadores no tendrán interés para concertar acuerdos a tal efecto, pudiendo contar con un total de doce meses para el primer reclutamiento, aunque la negociación colectiva plantea ciertamente límites al poder empresarial. Además, en contradicción con la tendencia hacia la descentralización del sistema de relaciones laborales propio de la más reciente legislación italiana, la reforma prevé que, para ser eficaces, dichos acuerdos deberán lograrse a nivel inter-confederal o de categoría y, sólo en caso de delegación, a nivel descentralizado.

La reforma también prevé que, a partir de enero de 2013, el empleador que pretenda contratar a un trabajador por tiempo determinado haga un pago adicional equivalente al 1,4% de la base imponible a efectos de la seguridad social, (Véase *infra* § 5). El empleador podrá, en algunos casos, beneficiarse del reembolso adicional a la seguridad social (sólo por hasta seis meses), cuando transforme un contrato por tiempo determinado por otro de tiempo indeterminado, o bien, proceda a la estabilización de un trabajador temporal dentro de los seis meses de la terminación del contrato por tiempo determinado. Ese pago adicional no se aplica, cuando un contrato de duración determinada obedece a la sustitución de personal ausente o a la contratación de actividades de temporada.

Otras medidas de la reforma en materia de contrato a tiempo determinado se refieren a la continuación de la relación laboral después del vencimiento del término, a la impugnación del contrato a tiempo determinado y a las consecuencias resarcitorias previstas por el caso de conversión de la relación.

En relación a la continuación de la relación de trabajo después del vencimiento del término, el empleador podrá continuar haciendo uso de las prestaciones del trabajador hasta treinta días – y ya no sólo hasta veinte días – después del vencimiento del término del contrato si la duración es inferior a seis meses, o bien hasta cincuenta días – y ya no sólo hasta treinta días – después de la expiración del término (si la duración del contrato es superior a seis meses). Si la relación laboral continuará más allá de los términos anteriores, se deberá considerar por tiempo indeterminado.

El legislador ha incrementado también el intervalo de tiempo que debe transcurrir entre la celebración de un contrato determinado a otro similar para el mismo trabajador: el periodo intermedio será de sesenta días (y ya no de diez días) si la duración del primer contrato es inferior a seis meses; de noventa días (y ya no de veinte días) si la duración del primer contrato es superior a los seis meses. Sin embargo, los convenios colectivos,

celebrados por las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores comparativamente más representativas a nivel nacional, están legitimadas a prever la reducción de dichos períodos de intervalo – hasta veinte días, si la duración del primer contrato es inferior a seis meses, y hasta treinta días, si la duración del primer contrato es superior a seis meses – en casos donde la contratación a término se produzca en el contexto de un proceso organizativo caracterizado por el comienzo de un nuevo negocio, el lanzamiento de un nuevo producto, el cambio tecnológico, la fase adicional de un proyecto de investigación, la renovación o prórroga de una orden. Estos términos reducidos se aplican en las actividades de temporada y, de todos modos, en los demás casos previstos en los convenios colectivos celebrados en todos los niveles por las organizaciones sindicales comparativamente más representativas a nivel nacional.

La reforma también prevé otro régimen de caducidad respecto a la impugnación judicial de los contratos por tiempo determinado: el trabajador que pretenda ir al juez para invocar la nulidad del término fijado al contrato de trabajo, deberá dar a conocer su intención al empleador, por cualquier medio, incluso extrajudicial, en un plazo de ciento veinte días a partir de la terminación del contrato (y ya no en el plazo de sesenta días) e iniciar el procedimiento ante el Tribunal laboral, a través de la presentación del recurso, dentro de los siguientes ciento ochenta días (ya no en los siguientes doscientos setenta días).

Por último, en cuanto al procedimiento laboral, el legislador de la reforma aclara que la reparación que el empleador está obligado a pagar, al final del juicio, al trabajador en caso de conversión de la relación de trabajo por tiempo determinado en una relación de trabajo por tiempo indeterminado, y cuyo importe está incluido por ley entre un mínimo de 2,5 y un máximo de 12 mensualidades del último salario global, restaura todo el daño sufrido por el trabajador, incluyendo las consecuencias remunerativas y contributivas relativas al periodo comprendido entre la terminación del contrato por tiempo determinado considerado ilegítimo y la sentencia judicial. Consecuentemente, a partir del depósito de dicha sentencia, el empleador, obligado a readmitir al trabajador, está también obligado, en cualquier caso, a pagarle los salarios adeudados, incluso si no fuese efectiva la reinstalación.

2. La intermediación laboral

El objetivo de afirmar la centralidad del contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado como forma prioritaria de empleo, emerge

también de las intervenciones realizadas por la reforma sobre la disciplina de la intermediación laboral, comúnmente llamado en Italia “trabajo a través de agencia”.

Las medidas adoptadas parecen sin embargo modestas y, sobretodo, en contraste con el esfuerzo, iniciado en Italia desde el 2003, para diferenciar el “trabajo a través de la agencia”, de los tipos de trabajo considerados atípicos y temporales, para hacerlo más bien, de acuerdo con la línea de las mejores prácticas internacionales, una palanca estratégica entre la oferta y la demanda de trabajo. En el ordenamiento del trabajo italiano, de hecho, la intermediación, representaba una hipótesis de especialización organizativa y de gestión, destinada a operar tanto en el lado de la flexibilidad ocupacional, como en el de la modernización del aparato productivo, mediante modelos de integración contractual entre empresas – característicos del *staff leasing* y de las prácticas de los llamados *insourcing*, *co-sourcing*, *net-sourcing*, *selective-sourcing*, *multi-sourcing*, *back-sourcing*, *co-specialization/value added outsourcing* – coordinados por operadores multifuncionales del mercado altamente calificados, los que son (o deberían ser) las empresas de trabajo temporal. La reforma, tratando de la misma manera el trabajo por tiempo determinado y la intermediación en el trabajo, da por lo tanto un paso atrás de por lo menos diez años con intervenciones detalladas que, en general, reducen los espacios operativos de este importante instrumento.

La reforma, al igual que en el caso del contrato por tiempo determinado, introduce dos hipótesis de causalidad, es decir, se admite recurrir a la intermediación en el trabajo en ausencia de una de las causas que generalmente son requeridas por la ley a los efectos de la legitimidad del mismo contrato.

Por un lado, admite que el primer contrato de intermediación laboral a tiempo determinado, de duración de no más de 12 meses, pueda ser estipulado sin indicar las razones de carácter técnico, productivo, organizativo o sustitutivo que, como regla, deben justificar este tipo de contratos. Cabe precisar que donde la reforma habla de «primera relación entre un empleador o usuario y un trabajador» es implícita, aunque no inequívoca, la intención de limitar la “a causalidad” a la primera misión y no, en cambio, a la relación que une la agencia, en calidad de empleador, al trabajador.

Por otro lado, prevé que el empleador pueda proceder a la estipulación de más contratos determinados y sin límite de tiempo, pero: a) si así esté previsto en la negociación colectiva; b) hasta un límite de 6% del número total de trabajadores empleados en la unidad de producción; c) como parte de un proceso organizativo que se caracteriza por el comienzo de un

nuevo negocio, el lanzamiento de un nuevo producto, el cambio tecnológico, una fase adicional de un proyecto de investigación, la renovación o prórroga de un pedido..

Tanto el contrato sin causal de rescisión y de duración máxima de doce meses, así como el estipulado en el ámbito de uno de los anteriores procesos organizativos, no pueden ser prorrogados.

En nuestra opinión, si bien es cierto que una intermediación laboral sin causa puede, en una primera aproximación, facilitar la actividad de los operadores de las empresas de trabajo temporal y reducir los numerosos litigios existentes en la materia antes de la reforma; a mediano y largo plazo, acabará devaluando la función de las empresas de trabajo temporal como operadores multifuncionales y calificados del mercado de trabajo, tanto en términos de valorización del capital humano como de especialización productiva, circunscribiendo, de hecho, su acción a la mera entrega de dosis de flexibilidad numérica.

La reforma también precisa que para los efectos del cálculo del periodo máximo de duración del contrato a tiempo determinado de treinta y seis meses, hay que tener en cuenta también los períodos de misión, en los que se hayan desarrollado tareas equivalentes, celebrados entre los mismos sujetos. Esta disposición, que nuevamente asimila la intermediación (de trabajo) al trabajo por tiempo determinado, lejos de representar una garantía de trabajo estable para el prestador del trabajo, se traduce en un desincentivo para la empresa de trabajo temporal para invertir en la formación y la especialización de los mismos trabajadores. Coloca a las empresas de trabajo temporal como proveedores solamente de flexibilidad numérica, en lugar de operadores altamente cualificados en el mercado de trabajo, en la óptica de la valoración del capital humano y de la especialización productiva.

La reforma afecta también a la institución del contrato de aprendizaje en el ámbito de la intermediación laboral. Se confirma la prohibición de enviar en misión a término aprendices y, paralelamente, se permiten ahora expresamente, en todos los sectores productivos, suministros continuos de mano de obra a través del aprendizaje, es decir, en el ámbito de los procesos de *staff leasing* donde el contrato comercial entre la agencia y el usuario sea por tiempo indeterminado. Un obstáculo a la concreta actuación de este instituto, sin embargo, lo puede representar el hecho que la reforma ha abrogado la norma de la Ley Biagi del 2003 que, en coherencia con la directiva europea N°. 2008/104/CE, admitía excepciones al principio general de igualdad de trato – entre el trabajador interino y el empleado dependiente de la empresa usuaria – en los casos de intermediación con finalidad formativa y de inserción al mercado

laboral. Esto, de hecho, parece afectar a la posibilidad de aplicar al aprendiz enviado en misión el relativo tratamiento económico, que es determinado aplicando o un régimen de sub-encuadramiento contractual o un porcentaje de la remuneración que corresponde al trabajador ya formado y cualificado.

Además, la reforma prevé un intervalo de tiempo más largo, en comparación con el régimen anterior, para la celebración de un nuevo contrato a tiempo determinado en el caso de reinstalación del mismo trabajador: si la duración del primer contrato es inferior a seis meses, deberán esperarse sesenta días, que se convierten en noventa si el contrato anterior es superior a seis meses. Tal disposición no parece aplicarse con referencia a la relación entre la agencia y el empleado, al menos según la letra de la ley. Queda la duda, sin embargo, con respecto a la relación entre la agencia y el usuario. La respuesta afirmativa encuentra fundamento en el intento del legislador de evitar abusos en la repetición de las prestaciones de trabajo temporal. Si esta fuera la interpretación correcta, a la agencia le sería consecuentemente permitido enviar, sin solución de continuidad, al mismo trabajador en misión a otros usuarios, pero no al usuario donde haya apenas terminado la misión, si no en el respecto del término previsto por la ley para la renovación.

Disminuyen, por último, también los recursos disponibles por las empresas de trabajo temporal para las políticas activas, la formación y la recalificación de los trabajadores temporáneos. De hecho se prevé que, a partir del 1 de enero de 2013, a las relaciones de trabajo subordinado por tiempo determinado se les aplique una contribución adicional a cargo del empleador equivalente al 1,4% de la remuneración imponible para los fines de la seguridad social. En el caso de empresas de trabajo temporal, sin embargo, esta intervención se ve compensada por una disminución correlativa de la contribución al fondo para la formación de los trabajadores del sector (equivalente al 4% de los salarios).

3. Aprendizaje, contrato de inserción, periodos de prácticas formativas

La reforma Monti-Fornero dedica particular atención al contrato de aprendizaje como canal prioritario de inserción de los jóvenes al mercado de trabajo. A este respecto, cabe recordar que ya en septiembre de 2011, fue totalmente reformada la disciplina del aprendizaje, gracias también a una serie de acuerdos realizados en el bienio precedente entre el Gobierno, las regiones y los actores sociales.

La reforma confirma y potencializa la centralidad del aprendizaje declarado ahora expresamente como contrato prevalente en clara

concordancia con la idea ampliamente acreditada en el ámbito académico de los economistas, de contrato único o de contrato único de primer ingreso. La centralidad del aprendizaje se afirma, en realidad, más a través de una reducción y limitación del ámbito y de los casos de utilización de las otras tipologías de primer acceso al trabajo – a partir del contrato de inserción al trabajo de la Ley Biagi de 2003, ahora suprimida, del trabajo autónomo a proyecto y de las prácticas formativas – que a través de específicas medidas dirigidas a superar las persistentes criticidades del instituto, sobre todo en términos de efectividad del componente formativo del contrato. Al punto de convertir hoy la idea del aprendizaje como contrato prevalente de primer empleo, en mera hipótesis de trabajo, tanto compartible en términos de principios y de finalidad, cuanto aún lejos de realizarse, al menos en términos concretos y generalizados.

A casi un año de la entrada en vigor de la disciplina adoptada en el 2011, no se ha procedido todavía a estructurar adecuadamente, en los diversos sectores productivos y en los ámbitos regionales de referencia, un verdadero y propio sistema de aprendizaje, en sus múltiples articulaciones tipológicas. Del todo inaplicada, además, es la norma del 2011 que prevé el establecimiento de un sistema nacional de estándares profesionales, formativos y de certificación de las competencias. De modo que el aprendizaje italiano, aunque formalmente calificado como contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado libremente rescindible al término del periodo formativo¹³, no es más que un contrato de duración determinada sin el componente de formación y muy lejos del modelo dual alemán en el que el legislador estaba formalmente inspirado.

Una de las principales innovaciones de la reforma atañe a los límites máximos a la contratación de aprendices, elevados respecto al pasado: el número total de aprendices que, a partir del 1 de enero de 2013, un empleador podrá contratar – directa o indirectamente, a través de las agencias para el empleo en el ámbito de una intermediación por tiempo

¹³ Por disposición legislativa expresa, el aprendizaje en Italia l no puede exceder, como regla general, los tres años (que se convierten en cinco en el sector artesano y mientras que duraciones máximas, menores o mayores, se prevén cuando el aprendizaje está conectado a la emisión de un título de estudio). Es cierto, sin embargo, que el término de tres años (o los diferentes términos previstos por la legislación nacional o regional) se refiere únicamente al componente de formación. Cuando el contrato continúa sin interrupción al final del periodo formativo, a menos que el empleador o el empleado no quieran rescindir el contrato. En este caso la rescisión es libre ya que no se aplica, en la sola fase de cesación del periodo formativo, la legislación restrictiva de los despidos que se aplica a los contratos de de trabajo subordinado por tiempo indeterminado.

indeterminado – no deberá superar la proporción de tres a dos (antes era uno a uno) respecto a los trabajadores especializados y cualificados. Para los empleadores que tengan menos de diez empleados, dicha proporción se mantendrá de uno a uno, mientras que el empleador que no tenga en las propias dependencias trabajadores calificados o especializados, o que los tenga en número inferior de tres, puede y podrá contratar a un máximo de tres aprendices. Permanecen en todo caso en vigor las disposiciones más favorables previstas para el sector artesanal.

La condición para la contratación de nuevos aprendices, es, según la reforma, en las empresas que emplean a un mínimo de diez empleados, la confirmación en servicio de contratación de por lo menos el 50% de los aprendices cuya fase de formación haya finalizado en los treinta y seis meses anteriores. Durante los primeros treinta y seis meses siguientes a la entrada en vigor de la reforma, dicho porcentaje se baja al 30%. Por expresa previsión legislativa, quedan excluidos del cálculo los contratos terminados por dimisión, retiro durante el período de prueba y despido por causa justificada. Los aprendices contratados en violación de estos límites se consideran empleados subordinados por tiempo indeterminado a partir de la fecha de constitución de la relación. Se reconoce que, si este porcentaje no se respeta, sea permitida la contratación de un aprendiz adicional a los ya confirmados, así como de un aprendiz en el caso de una falta total de confirmación de los aprendices anteriores. El margen del 50% fijado por la ley parece ser un techo mínimo, común a todos los sectores, razón por la cual podrán encontrar plena aplicación reglas más favorables contenidas en los distintos contratos colectivos.

Para garantizar la eficacia del componente de formación en el aprendizaje, la reforma además introduce una duración mínima del contrato, no inferior a seis meses, sin perjuicio del contrato de temporada (permitidas por la ley con referencia exclusiva al aprendizaje de tipo profesional).

Con el fin de reducir el uso de prácticas formativas – en función también del apoyo al aprendizaje – y evitar el mal uso de la institución, la reforma prevé, por último, una delegación al Gobierno, previo acuerdo en Conferencia Estado-Regiones. El objeto y el propósito del acuerdo serán la definición de directrices compartidas en materia de prácticas formativas y de orientación, que luego cada Región deberá asimilar. El texto de la ley no se limita a prever dicho pasaje transitorio, sino proporciona una serie de criterios, que ya permiten intuir una mayor rigidez de la reglamentación, a partir de la obligación de reconocer al practicante una compensación por la prestación desarrollada.

4. Trabajo a tiempo parcial y trabajo a llamada

La reforma aporta significativas modificaciones a al trabajo a tiempo parcial en relación con las llamadas cláusulas elásticas y flexibles, es decir, aquellas cláusulas que permiten al empleador modificar la colocación temporal de la prestación laboral (cláusulas flexibles) o aumentar la duración acordada de la misma (cláusulas elásticas). Corresponde ahora a la negociación colectiva – y no más al acuerdo directo entre el empleador y el trabajador – la tarea de establecer las correspondientes condiciones y modalidades de funcionamiento.

Con el fin de fomentar el uso virtuoso del trabajo a tiempo parcial y evitar cualquier abuso de estos instrumentos de flexibilidad, la reforma Monti-Fornero establece ahora que los convenios colectivos indiquen de manera específica también las condiciones y las modalidades a través de las cuales el trabajador podrá solicitar la eliminación o modificación de las cláusulas flexibles y elásticas. Los contratos colectivos, básicamente, deberán regular los casos en los que se le otorga a un empleado la facultad de expresar un cambio de opinión en el caso de trabajo a tiempo parcial flexible o elástico, con la posibilidad de cancelar estas cláusulas.

La reforma introduce también por ley la facultad de revocar la anterior manifestación de voluntad en favor de determinadas categorías específicas de trabajadores que ya hayan expresado su consentimiento a la cláusula flexible o elástica, es decir, los estudiantes trabajadores, los trabajadores con cáncer y en las demás hipótesis identificadas por los convenios colectivos.

Mucho más drástica es la intervención en del trabajo a llamada, intermitente o por tiempo discontinuo, es decir, aquel contrato de trabajo subordinado, indiferentemente a tiempo determinado o indeterminado, por el cual un trabajador se pone a disposición de un empleador que puede utilizar su prestación de trabajo dentro de los límites de la ley y del convenio colectivo. La reforma opera en primer lugar en el ámbito de su aplicación y dispone que, al lado de las causales individuales de la negociación colectiva, sea posible el desarrollo de prestaciones de naturaleza discontinua o intermitente por parte de sujetos con más de 55 años de edad (y ya no de 45 años, como lo establecía la Ley Biagi de 2003) y de sujetos con menos de 24 años de edad, quedando entendido que en tal caso las prestaciones contractuales deben ser desarrolladas antes de la consecución de los veinticinco años de edad.

Asimismo, con referencia a la colocación temporal de la prestación, la reforma revoca la disposición que permitía el desarrollo de prestaciones

de trabajo intermitente durante períodos predeterminados en el curso de la semana, del mes o del año, identificados por la negociación colectiva. Con el fin de dar más transparencia al recurso a este instrumento, introduce además una nueva regla según la cual, antes del inicio de la prestación de trabajo o de un ciclo integrado de prestaciones de trabajo de duración no superior a 30 días, el empleador debe dar específico y preventivo aviso por escrito a la Dirección Territorial del trabajo competente en razón del territorio, realizable por SMS, fax o correo electrónico (aunque no certificado), con procedimientos simplificados. En consecuencia, una vez realizada la comunicación preventiva obligatoria requerida para el establecimiento de una relación de trabajo intermitente, para cada efectiva llamada será necesario informar a la Dirección territorial del trabajo competente.

5. El trabajo coordinado y continuado, o bien, las colaboraciones autónomas por proyecto

La reforma Monti-Fornero lleva a cabo una revisión profunda del llamado trabajo por proyecto, el cual, en síntesis, se puede definir como una forma de colaboración coordinada y continuada entre el comitente y el trabajador, desarrollada sin vínculo de subordinación para la realización de un proyecto concreto y definido.

La reforma, en primer lugar, elimina la referencia prevista por la Ley Biagi de 2003, al programa de trabajo o fase del mismo. Como consecuencia, las colaboraciones coordinadas y continuadas deberán ser reconducibles exclusivamente a uno o más proyectos específicos. Además, se prevé que el proyecto esté ligado funcionalmente a un específico resultado final, que no podrá en ningún caso consistir en una mera repetición del objeto social de la parte comitente o, de todo modo, preceder el desarrollo de tareas meramente ejecutivas o repetitivas.

Respecto al ámbito subjetivo de aplicación, en cambio, la reforma, con una norma de interpretación, define el significado de la previsión – formulada en 2003 – que excluye del ámbito de aplicación de las colaboraciones por proyecto las profesiones intelectuales para el ejercicio de las cuales es necesaria la inscripción en registros profesionales específicos y aclara que tal exclusión podrá afectar a las colaboraciones coordinadas y continuadas cuyo contenido concreto sea reconducible a las actividades profesionales intelectuales para el ejercicio de las cuales sea necesaria la inscripción en específicos registros profesionales. Por lo tanto, si un trabajador inscrito en el registro profesional, incluso en el caso de pluri-comisión comprobada, prestara su actividad a favor de un único

comitente por actividades consideradas no reconducibles a la actividad profesional, esa relación deberá ser considerada como una relación de colaboración por proyecto, con la consiguiente aplicación de las disposiciones correspondientes. Si en cambio un juez acertara *ex post* que la actividad desarrollada no era reconducible a la actividad profesional, parecería deducirse que, en este caso, habrá la conversión en relación de trabajo subordinado, debido a la falta del proyecto.

La finalidad de la reforma es evitar que se haga mal uso del contrato de aprendizaje, como cuando se utiliza para esconder una relación de trabajo de naturaleza subordinada. Sin embargo, esto no ha sucedido a través de una represión de los comportamientos fraudulentos, sino a través de un generalizado menosprecio hacía el trabajo por proyecto, que se observa principalmente en relación con el aumento de los costos laborales (que será igualado, entre el 2018, a aquel del trabajo dependiente) y con el endurecimiento del régimen anterior de las presunciones de subordinación.

En esta perspectiva, la Reforma Monti-Fornero califica expresamente como presunción absoluta de subordinación – sin posibilidad de prueba en contrario – la hipótesis en la cual sea comprobada en juicio la falta formal o sustancial del proyecto. También se prevé una presunción relativa de subordinación –respecto a la cual siempre es posible la prueba en contrario – en el caso en el que la actividad del colaborador se haya llevado a cabo con modalidades similares a las de los trabajadores dependientes que trabajan en la empresa comitente, presunción que no opera únicamente con respecto a las prestaciones de alto nivel profesional. En cuanto a la terminación de la relación, sin perjuicio de la posibilidad de rescindir el contrato antes del término por causa justa, ya no será posible prever, como resultado de la entrada en vigor de la reforma, la facultad para las partes de rescindir libremente el contrato por proyecto. El comitente podrá rescindir el contrato durante el curso de la relación únicamente en el caso en el que hayan surgido perfiles de objetiva inadecuación profesional del colaborador, tales que hagan imposible la realización del proyecto. El colaborador, en cambio, sólo podrá rescindir el contrato, previo aviso, cuando dicha facultad se encuentre prevista en el contrato.

El legislador ha reformulado completamente también las normas en materia de remuneración del trabajador por proyecto. La nueva disciplina, junto con la confirmación de la previsión según la cual la remuneración del colaborador debe ser proporcional a la cantidad y a la calidad del trabajo realizado. Se especifica que la contraprestación no podrá ser inferior a los mínimos establecidos para cada sector de actividad –

eventualmente articulados por sus correspondientes perfiles profesionales típicos y, en todo caso, con base en los salarios mínimos aplicados en el mismo sector respecto a las tareas equivalentes realizadas por los trabajadores subordinados – por los convenios colectivos firmados por las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores comparativamente más representativas en escala nacional a nivel interconfederal o de categoría o, por su delegación, a niveles descentralizados.

En el caso en que no resulte presente una negociación colectiva específica, el legislador indica que se debe hacer referencia a los salarios mínimos establecidos en los convenios colectivos nacionales, de la categoría que se aplican en el sector de referencia a las figuras profesionales cuyo perfil de competencia y experiencia sea similar a lo del colaborador por proyecto.

6. La comúnmente llamada “partida IVA”

La reforma interviene significativamente también en la disciplina del trabajo autónomo, cuyo uso se va a restringir mucho. Esto en razón de la introducción de una drástica presunción legal de sustancial subordinación destinada a funcionar en los casos expresamente tipificados por el legislador. En presencia de al menos dos de los tres criterios indicados por el legislador (que veremos en breve), la relación configurada contractualmente por las partes como de trabajo autónomo se presume que es, en realidad, una relación de trabajo subordinada por tiempo indeterminado. La norma, para ser más precisos, califica esta relación como una colaboración coordinada y continuada, pero, bajo la ley laboral italiana, una colaboración coordinada y continuada, en donde no sea individualizado un proyecto específico, determina la recualificación de la relación como de trabajo subordinado por tiempo indeterminado.

Los criterios presuntivos se definen como situaciones de hecho, relacionadas con el desarrollo de la relación de trabajo, que permiten individualizar, más allá de la clasificación formal dada por las partes contractuales, los caracteres de la coordinación y continuidad de la prestación objeto del contrato. Los criterios individualizados por el legislador son: 1) duración de la prestación, si es superior a ocho meses por dos años consecutivos; 2) régimen sustancial de mono-comisión, si la facturación total del trabajador autónomo, respecto al mismo sujeto o al mismo centro de imputación de intereses, alcance, durante dos años consecutivos, más del 80% de la facturación del mismo trabajador; 3) la existencia de una ubicación fija en la sede del comitente, de entenderse como una posición de trabajo que no es móvil, intermitente u ocasional.

Esta presunción legal no se aplica, cuando la prestación de trabajo objeto del contrato requiera conocimientos teóricos de alto nivel, o bien, “capacidades técnico-prácticas adquiridas a través de experiencias significativas”. A condición, además, de que el ingreso anual promedio del trabajador autónomo sea igual o superior a un importe fijado por la ley. Una segunda excepción a la operatividad de la presunción, se refiere al trabajador que ejerce su profesión sobre la base de una inscripción a un orden profesional, o bien a un registro, rol o lista profesional.

7. Asociación en participación

La asociación en participación es el contrato por el cual un sujeto -el asociante- entrega a otro sujeto -el asociado- una participación en los beneficios de su empresa o de uno o más negocios, a cambio de una determinada contribución (, ya sea de bienes o de servicios. A lo largo del tiempo se ha registrado un fuerte abuso en Italia de este esquema contractual, utilizado por empleados (de negocio) y también para aquellos que desarrollan trabajos manuales, sobre todo en la industria de la construcción. La reforma integra y corrige lo anterior, estableciendo que si la contribución del asociado consiste también en una prestación de trabajo, el número de los asociados empleados en una misma actividad no pueda ser superior a tres, independientemente del número de los asociantes, con la única excepción de que los asociados estén unidos al asociante por una relación de matrimonio, de consanguinidad hasta el tercer grado o de afinidad dentro del segundo. En el caso de la violación de este límite, la relación con todos los asociados cuya contribución consiste también en una prestación del trabajo, se considera de trabajo subordinado por tiempo indeterminado. Es esta una presunción absoluta de subordinación para las relaciones de asociación en participación así establecidas, no permitiéndose prueba en contrario sobre su genuina naturaleza.

Antes de la entrada en vigor de la reforma, la existencia de otras eventuales asociaciones en participación referentes a la misma empresa o negocio, no tenían relevancia desde el punto de vista de la legitimidad del contrato; con la sola excepción del caso en el que una de estas asociaciones se hubiera creado posteriormente a las otras (salvo pacto en contrario, de hecho, el asociante no puede atribuir participaciones en los beneficios con respecto a la misma empresa o al mismo negocio a otras personas sin el consentimiento de los anteriores asociados). Con la reforma, el legislador introduce ahora, para la legitimidad del contrato, una muy estrecha correlación entre las distintas asociaciones en participación

y, en particular, entre los socios que, fuera del círculo familiar, no pueden por lo tanto ser más de tres.

Respecto a la asociación en participación, la reforma introduce también una serie de presunciones relativas de subordinación, que admiten la prueba en contrario. La primera hipótesis se aplica en el caso de la falta de participación en los beneficios por parte de asociado; la segunda opera en caso de incumplimiento con las disposiciones de la ley que prevé la entrega al asociado del estado del negocio realizado (la memoria anual de la gestión si esta continúa por más de un año); la tercera se prevé en relación con el aporte de trabajo "no calificado", es decir, no caracterizado por competencias teóricas de alto nivel adquiridas a través de una formación significativa, o bien por habilidades técnico-prácticas adquiridas a través de experiencias significativas obtenidas durante la realización de actividades concretas.

Otra vez con el fin de desincentivar el uso de las asociaciones en participación, la reforma prevé un aumento de la cotización, que también opera respecto a los asociados en participación, con el incremento de los costos laborales de un punto porcentual por año, hasta alcanzar, en 2018, la medida del 33% para aquellos que no están asegurados con otras formas de seguro obligatorio.

8. Trabajo ocasional de tipo accesorio

La reforma reescribe por completo la disciplina del trabajo ocasional de tipo accesorio, entendiéndose con este el desarrollo de aquellas prestaciones realizadas fuera de un contrato normal de trabajo, de modo discontinuo y ocasional, a través de un sistema de cheques pre-pagados cuyo valor nominal es de 10 euros por hora trabajada.

La Ley Biagi del 2003, además de identificar estas prestaciones en función de la remuneración a que dan lugar, también precisaba el ámbito subjetivo de referencia (prestaciones desarrolladas por los jóvenes, las amas de casa y los pensionados) y de objetivo (áreas de actividades como trabajo doméstico, pequeños trabajos de mantenimiento, trabajo estacional agrícola, etc.).

La reforma prevé ahora, como prestaciones de trabajo accesorio, únicamente las actividades laborales de naturaleza meramente ocasional que no dan lugar, con referencia a la totalidad de los comitentes, a remuneraciones superiores a 5.000,00 euros en un año. La primera novedad es el límite económico, que ha de entenderse como acumulativo respecto a la totalidad de los comitentes y no, como era en el pasado, al comitente individual. Con la aclaración que respecto a los comitentes

empresarios comerciales o profesionales, las actividades de trabajo ocasionales accesorias se pueden ahora desarrollar en favor de cada comitente individual, cuando las remuneraciones no superen a los 2.000,00 euros. La segunda novedad, que implica una simplificación indudable, es la desaparición de ámbitos específicos de actividad o de particulares características subjetivas de los trabajadores a los efectos de la legalidad del recurso a la institución.

Reglas peculiares se establecen para el sector agrícola, respecto al cual las normas sobre el trabajo ocasional accesorio se aplican únicamente: a) en las actividades de trabajo de naturaleza ocasional realizadas en el contexto de las actividades agrícolas de temporada desarrolladas por pensionados y jóvenes con menos de veinticinco años de edad; b) en las actividades agrícolas desarrolladas en favor de los agricultores cuyo volumen de negocios no sea superior a 7,000.00 euros anuales, con exclusión de las personas inscritas, en el año anterior, en las listas de datos de los trabajadores agrícolas.

El recurso al trabajo ocasional de tipo accesorio se admite, ahora como en el pasado, también por el comitente público, en el respeto de los vínculos previstos por las normas en materia de contención de los gastos de personal y, si fuera previsto, por el pacto de estabilidad interno. La reforma, además, confirma la posibilidad para quienes perciben subsidios públicos, para el 2013 y dentro del importe máximo de 3,000.00 euros, de desarrollar, en todos los sectores productivos, incluidos los entes públicos, prestaciones de trabajo accesorio como integración al salario o apoyo a los ingresos.

III. Flexibilidad de salida: el nuevo régimen sancionatorio en caso de despido ilegítimo y las nuevas reglas en caso de despido colectivo

En el ordenamiento jurídico italiano, la rescisión de un contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado sólo es posible en presencia de una justa causa (que no permita la continuación, ni provisoria, de la relación) o de un justificado motivo. Este último puede ser de tipo subjetivo, es decir, un considerable incumplimiento de las obligaciones contractuales u objetivo, es decir, en presencia de razones inherentes a la actividad productiva, a la organización del trabajo y al funcionamiento regular del mismo. Cuando el despido esté desprovisto de justificación, se aplica un riguroso sistema sancionatorio históricamente centrado sobre la obligación de reintegración, en caso de empresas de dimensiones

medianas, o bien sobre una indemnización resarcitoria, en caso de empresas de menores dimensiones.

El primer caso, definido en términos de “protección real”, se aplica además de la hipótesis de despido discriminatorio, respecto a todos aquellos empleadores que cuenten con más de quince trabajadores en la unidad productiva en la cual se ha realizado el despido (más de cinco si son empresarios agrícolas) o, independientemente de la colocación geográfica, con más de sesenta trabajadores en total. En virtud de esa protección, el contrato de trabajo no se considera extinto y por lo tanto el trabajador puede pretender ser reinstalado en su puesto de trabajo y obtener, a título de resarcimiento, la remuneración no percibida. El segundo caso, definido en términos de “protección obligatoria”, se aplica a todas las demás empresas o unidades productivas. Su aplicación no invalida los efectos del despido ilegítimo, sino obliga simplemente al empleador a elegir entre la reinstalación *ex novo* del trabajador o el pago en favor del trabajador despedido injustificadamente de una indemnización entre un mínimo de 2,5 y un máximo de 6 mensualidades.

Confirmando la ilegalidad del despido sin causa, la Reforma Monti-Fornero interviene ahora en el régimen sancionatorio, considerado una anomalía en el marco comparado y por ello un desincentivo a las inversiones extranjeras en Italia, además de representar para las empresas italianas, un perjuicio excesivo en la competencia económica internacional. Las reacciones del ordenamiento a la ilegalidad del despido adquieren ahora diversa intensidad y vienen calibradas en función de las causales específicas del despido y de la consecuente evaluación de gravedad del comportamiento del empleador. La reforma prevé, en particular, tres diferentes regímenes de protección del trabajador, aplicables en razón de las causales específicas y de la tipología de despido: el despido discriminatorio, el despido disciplinario y el despido justificado por motivo objetivo.

1. Despido discriminatorio. Reinstalación a plenos efectos resarcitorios

El despido discriminatorio es el despido del trabajador, independientemente de la intención del empleador, por razones de opinión política o religión, afiliación o actividad sindical, así como por motivos de raza, idioma, género, discapacidad, edad, orientación sexual y convicciones personales del trabajador. Con referencia a este caso, poco o nada cambia respecto al pasado. En los casos de despido nulo de cualquier trabajador, el juez, con la misma sentencia declarativa de la nulidad, ordena al empleador, cualquiera que sea el número de dependientes

ocupados e independientemente de la motivación dada, la reinstalación del trabajador al puesto de trabajo, llevando a cabo de tal manera una forma de protección “real” a los plenos efectos resarcitorios.

Esta protección prevista con referencia a los despidos discriminatorios se extiende ahora a los despidos nulos, porque realizados en violación de las prohibiciones de despido por causa de matrimonio o por el goce de la licencia de maternidad, paternidad y parental. Son también incluidos en el campo de aplicación del despido discriminatorio, los despidos de alguna manera afectados por vicios de nulidad por disposición expresa de la ley (a modo de ejemplo, es nulo el despido causado por la solicitud o el disfrute de las licencias por eventos o causas particulares o por la formación), así como también los despidos provocados por un motivo ilícito determinante (como, a título de ejemplo, en la hipótesis del llamado “despido por retorsión” iniciado por el empleador para reaccionar injustificadamente y en modo arbitrario a una conducta no ilícita ni prohibida del trabajador).

La misma protección real a los plenos efectos resarcitorios se aplica también, independientemente de los requisitos dimensionales propios del empleador, con respecto al despido que sea declarado ineficaz porque se realizó en forma oral y no por escrito.

En consecuencia de la orden de reinstalación dictada por el juez, la relación de trabajo debe entenderse terminada si el trabajador no ha reanudado el servicio entre los 30 días del ofrecimiento de trabajo, salvo que el mismo trabajador, sin perjuicio del derecho al resarcimiento del daño, haya solicitado, en sustitución de la reinstalación, el pago de una indemnización equivalente a 15 mensualidades del último salario global.

El juez tiene así mismo la obligación de condenar al empleador a resarcir al trabajador por el daño sufrido en razón del despido nulo. Fijando una indemnización acorde al último salario global (es decir la remuneración que el trabajador habría efectivamente percibido si no hubiera estado despedido), adquirida desde la fecha del despido hasta el retorno efectivo, menos la cantidad percibida (el comúnmente llamado *aliunde perceptum*) para el desarrollo de otras actividades de trabajo en el periodo de ilegítima exclusión de la relación de trabajo. El importe de la indemnización no puede de todo modo ser inferior a 5 mensualidades y todo el periodo no trabajado antedicho debe ser cubierto, por parte del empleador, respecto de las correspondientes cotizaciones a la seguridad social, incluido el seguro contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En el silencio de la ley, se presume que en dicha primera hipótesis sancionatoria, el empleador sea asimismo obligado a pagar las sanciones civiles por la omisión o retraso en el pago de las cotizaciones.

2. *Despido disciplinario*

La reforma además se ocupa del llamado despido disciplinario, es decir, por incumplimiento de las obligaciones contractuales y faltas más o menos graves por parte del trabajador. En estos casos, que coinciden con el despido por justificado motivo subjetivo o por justa causa, se prevén tres distintos regímenes sancionatorios, en función de la gravedad de las circunstancias que vician el despido.

Una primera hipótesis surge cuando el juez determine la ilegalidad del despido en razón de la inexistencia de los extremos del justificado motivo subjetivo o de la justa causa, o porque el hecho contestado no se realizó, o porque aquel hecho cabe en las conductas punibles con una sanción conservadora según lo previsto por los códigos disciplinarios o los contratos colectivos. En este caso, la sanción que se aplicará es la llamada reinstalación con limitados efectos resarcitorios: el juez anula el despido y ordena a el empleador a la reinstalación del trabajador al puesto de trabajo (o, si el trabajador así lo elige, al pago de la relativa indemnización sustitutiva equivalente a 15 meses). Con la aclaración que la relación de trabajo se entiende de todo modo cesada si el trabajador no ha reanudado el servicio dentro de los 30 días de la invitación del empleador de regreso al empleo o no haya formulado solicitud de la indemnización sustitutiva de la reinstalación. Siempre en esta hipótesis el trabajador tiene además derecho a una indemnización compensatoria acorde al último salario global, desde la fecha del despido hasta la fecha de la efectiva reinstalación, que no podrá, ser superior a 12 mensualidades. Deducido no sólo cuanto el trabajador haya percibido para el desarrollo de otras actividades de trabajo en el periodo intermedio (*aliunde perceptum*), sino también cuanto podría haber percibido (*aliunde percipiendum*) si se hubiese dedicado con diligencia a la búsqueda de una nueva ocupación. Con la misma declaratoria de nulidad del receso, el empleador es condenado también al pago de las cotizaciones a la seguridad social (y primas de seguro) para el mismo periodo temporal para el cual es debida la indemnización compensatoria. Sin embargo, a diferencia de la disciplina establecida para los despidos discriminatorios, la cotización debe ser aumentada por lo intereses sin aplicación de sanciones por el caso de pago omitido o retardado de las contribuciones.

Una segunda hipótesis hace referencia a todos los casos en donde el juez deba determinar la inexistencia de los requisitos del justificado motivo subjetivo o de la justa causa dados por el empleador. En estas circunstancias la rescisión, aunque injustificada, es sin embargo considerada eficaz y, entonces, el mismo juez declara disuelta la relación

de trabajo con efecto a partir de la fecha del despido. En este caso el trabajador tiene derecho a una indemnización resarcitoria global (tiene sea una función resarcitoria o sea una función sancionatoria y por esto va a comprender también los aspectos de la seguridad social), determinada entre un mínimo de 12 y un máximo de 24 meses del último salario global, en relación a la antigüedad y teniendo en cuenta el número de empleados ocupados, de las dimensiones de la actividad económica, del comportamiento y de las condiciones de las partes, con la carga de específicas motivaciones al respecto.

Una tercera y última hipótesis hace referencia al despido disciplinario declarado ineficaz por violación del requisito de motivación obligatoria o por vicio en el procedimiento (son los vicios típicos del procedimiento disciplinario). En estos casos el juez, a pesar de ser nulo el cese, declara resuelta la relación de trabajo con efecto a partir de la fecha del despido, condenando al empleador al pago de una indemnización resarcitoria global determinada entre un mínimo de 6 y un máximo de 12 meses del último salario global, en relación a la gravedad de la violación formal o procedimental cometida por el empleador, con carga, también en este caso, de específicas motivaciones.

3. Despido por justificado motivo objetivo

La tercera tipología de despidos hace referencia a los despidos por justificado motivo objetivo. En este caso el legislador, innovando la disciplina anterior, se ocupa tanto de redefinir el régimen sancionatorio como de introducir dos novedades de carácter procedimental.

Se prevé que la comunicación del despido deba necesariamente contener la especificación de los motivos que lo han determinado. De esta manera, el legislador supera el sistema normativo anterior que confiaba al trabajador despedido la facultad de solicitar al empleador los motivos de la rescisión dentro de los 15 días siguientes a la comunicación de la misma.

Por otra parte, en caso de despido económico, se añade una obligación adicional de carácter procedimental, consistente en el intento de conciliación como condición de admisibilidad para acreditar el mismo. Esto, sin embargo, con exclusión de las empresas menores como se indicó anteriormente.

En la comunicación obligatoria, el empleador debe declarar la intención de proceder al despido por motivo objetivo, así como indicar contextualmente los motivos de la rescisión y las eventuales medidas de asistencia a la reubicación del trabajador afectado. Cumplida la anterior obligación comunicativa, es tarea de la Dirección Territorial del Trabajo,

dentro del plazo estricto de 7 días a la recepción de la solicitud, llamar al empleador y al trabajador, los cuales deberán comparecer ante la Comisión Provincial de Conciliación, sin perjuicio de la posibilidad para ambas partes de hacerse asistir por las organizaciones sindicales a las cuales se encuentren inscritas o hayan conferido mandato, o por un abogado o un asesor del trabajo. Sólo en caso de legítimo y documentado impedimento del trabajador a asistir al encuentro, el procedimiento puede ser suspendido hasta un máximo de 15 días.

El procedimiento conciliatorio, que tiene como fin evaluar eventuales medidas alternativas a la rescisión, debe finalizar dentro de los 20 días siguientes a la transmisión del llamado por parte de la Dirección Territorial del Trabajo, a menos que ambas partes, de común acuerdo, declaren que deseen prorrogar el plazo, con el fin de llegar a un acuerdo.

Si la tentativa de conciliación obligatoria fracasa, o bien, la Dirección Territorial del Trabajo no convoca a las partes dentro de los 7 días previstos por la ley, el empleador podrá proceder a comunicar el despido al trabajador, respetando el término del preaviso. Por el contrario, si la conciliación tiene éxito y se alcanza el acuerdo para la disolución consensual de la relación de trabajo, se aplican los nuevos “amortiguadores sociales”, ilustrados en los párrafos que siguen. Además puede ser prevista la asignación del trabajador a una empresa de trabajo temporal o a una agencia de colocación o recolocación profesional, para facilitar su reubicación en el mercado de trabajo.

En apoyo al procedimiento de conciliación el legislador aclara que, en caso de que se transite a la fase judicial, el comportamiento general de las partes, que es deducible también del informe redactado en sede de Comisión provincial de conciliación y de la propuesta conciliativa por esta avanzada (no aceptada por una o ambas partes), será evaluado por el juez, ya sea en relación con la decisión sobre la condena a pagar las costas procesales o ya, sea en relación con la determinación de la indemnización compensatoria prevista en caso de despido por motivos económicos en donde se compruebe la inexistencia del hecho productivo y/o organizativo indicado como motivo a la base de la rescisión.

Por lo que se refiere al aparato sancionatorio, se distinguen en cambio cuatro hipótesis que dan lugar, a su vez, a cuatro distintas formas de protección del trabajador. También en este caso la protección varía al cambiar de la gravedad del vicio presentado por el despido.

3.1. Reintegración a efectos resarcitorios limitados

Una primera hipótesis hace referencia a aquellas situaciones en donde se compruebe la falta de justificación del despido por motivo objetivo consistente en la inhabilidad física o psíquica del trabajador, o cuando se compruebe que el despido se haya realizado antes de que fuera el período de conservación del puesto de trabajo por enfermedad, accidente, embarazo, el período posterior al parto incluso cuando haya una "manifiesta inexistencia" de hecho productivo u organizativo que el empleador indicó como el motivo del despido.

En todos estos casos, el juez procede a anular el despido y condena al empleador a la reinstalación del trabajador en el puesto de trabajo, así como al pago de una indemnización compensatoria acorde con el último salario global (siempre desde el día de la rescisión al día de la efectiva reinstalación), no superior a 12 meses, disminuida por lo percibido por el trabajador (*aliunde perceptum*) para el desarrollo de otras actividades de trabajo durante el período de ilegítima exclusión de la relación de trabajo, y de cuánto podría haber percibido (*aliunde percipiendum*), junto al pago correspondiente de las cotizaciones sobre ese diferencial, además de los intereses según lo establecido por la ley. Básicamente se aplica, para estas hipótesis, los mismo términos respecto del despido disciplinario ilegítimo.

3.2. Indemnización resarcitoria plena

Un segundo caso comprende todas las demás hipótesis en donde no recurran los requisitos del justificado motivo objetivo. En otras palabras, el justificado motivo objetivo es inexistente como en la hipótesis anterior analizada, pero, a diferencia de esta última, de una manera no tan manifiesta. En todos estos casos, el trabajador no tiene derecho a la reinstalación al puesto de trabajo, sino simplemente a una indemnización resarcitoria global comprendida entre un mínimo de 12 y un máximo de 24 meses del último salario global, teniendo en cuenta una serie de factores (antigüedad del trabajador, número de trabajadores ocupados, dimensiones de la actividad económica, comportamiento y condiciones de las partes). Esta protección se equipara entonces a los casos en donde el juez compruebe la inexistencia de los requisitos del justificado motivo subjetivo o de la justa causa, indicados por el empleador.

3.3. Justificado motivo objetivo determinado por razones discriminatorias o disciplinarias

Un tercer caso se verifica cuando, en el curso del juicio, sobre la base de la solicitud propuesta por el trabajador, el despido iniciado por justificado motivo objetivo, resultara determinado por razones discriminatorias o disciplinarias. En estas hipótesis encuentran aplicación las mayores protecciones previstas por los respectivos casos.

3.4. Justificado motivo objetivo en violación de los requisitos formales

Los despidos por justificados motivo objetivo que se hayan iniciado en violación del requisito de motivación obligatoria o del preventivo procedimiento de conciliación obligatoria, tal como se definió arriba, son ineficaces. Para estos casos operan las mismas reglas que para el despido disciplinario nulo en cuanto que sea formalmente viciado y por lo tanto la resolución de la relación de trabajo, junto a una indemnización resarcitoria reducida, comprendida entre 6 y 12 meses, teniendo en cuenta la gravedad del vicio formal.

4. Las modificaciones en materia de despidos colectivos

Junto a las modificaciones de la materia relativa a los despidos individuales, el legislador ha modificado la regulación de los despidos colectivos.

Un primer aspecto se refiere a la obligación de aviso preventiva del empleador que pretenda proceder al despido de una colectividad de trabajadores. Las novedades prevén que los eventuales vicios del aviso por escrito puedan ser corregidos, de pleno derecho, en el ámbito de un acuerdo sindical celebrado en el curso del procedimiento de despido colectivo.

Un segundo aspecto se refiere a la variación de los términos relativos a la obligación de comunicar el aviso por escrito a la administración regional y a la asociación de categoría, la lista de los trabajadores despedidos colectivamente y colocados en movilidad, indicando para cada uno de ellos, los datos de identificación y aquellos inherentes a la calificación y encuadramiento profesional, junto a la explicación detallada de la forma en que se han aplicado, desde el punto de vista operativo, los criterios de selección de los mismos trabajadores. Esto podrá hacerse dentro de los 7 días siguientes a los avisos por escrito de la recisión a cada uno de los trabajadores, y ya no como preveía la antigua normativa.

Por lo que se refiere al régimen sancionatorio, en caso de vicios del despido colectivo, se individualizarán las diferentes hipótesis en función de la naturaleza del vicio del que adolece el receso colectivo, es decir, la ineficacia (en caso de despido colectivo intimado sin la observancia de la forma escrita o en violación del procedimiento previsto por la misma ley) o la posibilidad de anulación (en caso de violación de los criterios de selección de los trabajadores).

4.1. Reintegración a plenos efectos resarcitorios

Si el despido colectivo ha sido comunicado de forma verbal, se aplica la protección “real”: el juez, con la misma sentencia con la que declara la nulidad del despido por violación del requisito formal. El juez ordena al empleador a reintegrar al trabajador en el lugar de trabajo y condena al empleador a pagar una indemnización por el daño sufrido por el trabajador, de cantidad equivalente a todas las retribuciones a las que habría tenido derecho en el periodo de exclusión ilegítima (disminuida por el *aliunde perceptum*, vale decir, lo percibido por el trabajador para el desarrollo de otras actividades), y de todo modo no inferior a cinco meses, además del pago total de las cotizaciones a la seguridad social respecto al mismo período de tiempo.

4.2. Indemnización resarcitoria plena

Si el despido colectivo, en cambio, resulta viciado por la violación de los procedimientos sindicales, el juez declara rescindida la relación de trabajo, surtiendo efectos a partir de la fecha del despido, y condenando al empleador al pago de una indemnización compensatoria entre un mínimo de 12 y un máximo de 24 meses del último salario global (en función de la antigüedad del trabajador y teniendo en cuenta el número de los trabajadores ocupados, de las dimensiones de la actividad económica, del comportamiento y de las condiciones de las partes, con carga de específica motivación al respecto).

4.3. Reintegración a efectos resarcitorios limitados

En caso de violación a los criterios de selección de los trabajadores al ser despedidos, permanece el sistema de protección más fuerte. En estos casos el juez anula el despido y condena al empleador a la reinstalación del trabajador ilegítimamente despedido a su puesto de trabajo, así como al pago de una indemnización compensatoria, acorde al último salario

global desde la fecha del despido hasta la fecha de la efectiva reinstalación (disminuida, además del *aliunde perceptum*, también del *aliunde percipiendum*, es decir, de cuanto habría podido percibir dedicándose con diligencia a la búsqueda de una nueva ocupación), en la medida máxima de 12 meses. El empleador es también condenado al pago de las cotizaciones a la seguridad social, para el mismo período aumentadas por los intereses en la medida legal, sin aplicación de sanciones por omisión o demora en la contribución, aunque con respecto a un importe inferior respecto a aquello debido en constancia de relación de trabajo, igual a la diferencia entre la cotización que habría madurado en la relación cesada por el despido y aquella efectivamente acreditada al trabajador para la realización de otras actividades de trabajo durante el período de injustificada exclusión.

IV. Dimisión “en blanco” y resolución consensual de la relación de trabajo

La reforma también interviene sobre el régimen de validación de la renuncia presentada por el trabajador o por la trabajadora, introduciendo específicas sanciones para el empleador que, abusando de la firma de un papel en blanco, simule la renuncia o la disolución consensual de la relación de trabajo.

La obligación de validación de la renuncia presentada por la trabajadora durante el período de embarazo y por el padre trabajador, originalmente válida dentro de un año de vida del niño, ha sido ampliada a tres años de edad del menor (o a los primeros tres años de adopción nacional o internacional).

Otra novedad es la previsión del procedimiento de valoración de la genuina voluntad de resolver la relación, además de los casos de dimisión voluntaria, también en todas las hipótesis de resolución consensual e incluso fuera de los casos de maternidad o paternidad.

La efectividad de ambos actos, de renuncia y disolución consensual de la relación de trabajo, está suspensivamente condicionada a dos procedimientos de validación, alternativos entre ellos, indicados como condiciones suspensivas de la eficacia de la renuncia o de la disolución consensual. La validación en cambio no se requiere en todas las hipótesis en donde la rescisión de la relación de trabajo se realice en el ámbito de los procedimientos de reducción del personal, llevados a cabo en una sede cualificada (institucional o sindical), esto en cuanto tales sedes ofrecen las

mismas garantías de verificación de la autenticidad del consentimiento del trabajador, que es la finalidad de la nueva disciplina.

El trabajador o la trabajadora podrán optar por proceder a la validación de la renuncia o la disolución de la relación de trabajo en una Dirección Territorial del Trabajo o un Centro de Empleo u otra sede identificada por los convenios colectivos nacionales, estipulados por las organizaciones sindicales comparativamente más representativas a nivel nacional.

Como alternativa, las partes podrán suscribir una declaratoria especial, al calce del aviso por escrito de rescisión de la relación de trabajo, y presentarla al Centro de Trabajo. Debido a un decreto ministerial, es encomendada la individualización de ulteriores modalidades simplificadas de valoración de la veracidad de la fecha y de la autenticidad de la declaración del trabajador.

Se prevén además una serie de obligaciones, impuestas al empleador, en caso de falta de validación o no suscripción del recibo de transmisión del aviso por escrito de la rescisión de la relación de trabajo. El empleador tiene el término de 30 días, desde la fecha de la renuncia o la disolución consensual, para reenviar al trabajador una invitación para aparecer en los lugares indicados para la validación, o bien, una invitación a suscribir el recibo de transmisión de la comunicación de cesación de la relación de trabajo, presentada al Centro de empleo.

Cuando no se proceda a la validación o a la suscripción, la relación de trabajo se entiende disuelta, por la verificación de la condición suspensiva, cuando la trabajadora o el trabajador, dentro del término de 7 días de la recepción de la invitación: 1) no se hayan presentado ante la Dirección Territorial del Trabajo o el Centro de empleo territorialmente competente para la entrevista, finalizada a comprobar la espontaneidad de la rescisión; 2) no hayan suscrito al calce el aviso transmitido por el empleador, en forma escrita; 3) no hayan efectuado el retiro de la renuncia o de la disolución consensual.

La nueva regulación de la renuncia “en blanco” se cierra con la previsión de un fortalecimiento del sistema sancionatorio y con la introducción de una específica sanción administrativa, de cantidad variable que va desde los 5.000,00 a 30.000,00 euros, para el empleador que abuse del papel en blanco. Sin perjuicio de la eventual aplicación de la sanción penal cuando existan los elementos constitutivos de delito. La valoración, la imposición de la sanción (administrativa) y el *quantum* de la misma son de competencia de la Dirección Territorial del Trabajo.

V. La reforma del sistema de los “amortiguadores sociales”

Un punto clave de la Reforma Monti-Fornero, decisivo en el intento de definir un nuevo y más avanzado equilibrio entre la flexibilidad de entrada y la flexibilidad de salida, es la protección del trabajador en caso de pérdida, actual o solo potencial, del puesto de trabajo. No obstante las ambiciosas propuestas presentadas originalmente por el Ministerio de Trabajo, la reforma no impactó sobre la estructura general del sistema italiano de “amortiguadores sociales”, que continúa basado sobre dos pilares. El primero destinado a proteger al trabajador contra la desocupación parcial. El segundo, en cambio, destinado a proteger al trabajador contra la desocupación total en caso de pérdida del trabajo.

En el caso de la desocupación parcial, debida a la suspensión o reducción del horario de trabajo, permanece el sistema de la “caja de complementos salariales ordinaria y extraordinaria”, con algunos significativos ajustes dirigidos a la ampliación del correspondiente campo de aplicación a través de la previsión de la institución de fondos bilaterales de solidaridad – en donde podrán conjugarse también los fondos interprofesionales para la formación continua (fondos promovidos y constituidos conjuntamente por las asociaciones representativas de los empleadores y por los sindicatos de los trabajadores sobre una base sectorial, con la finalidad de promover el desarrollo de la formación continua de los trabajadores a través del financiamiento de los planes formativos presentados por las empresas asociadas a los mismos fondos) – para los empleados de las pequeñas empresas en los sectores no cubiertos por la caja de complementos salariales. Hoy, *de facto*, los subsidios de la caja de complementos salariales, ordinaria y extraordinaria, están reservados prevalentemente al sector de la industria o a las empresas de otros sectores cuando alcancen determinadas dimensiones: en el sector del comercio, por ejemplo, las empresas beneficiarias deben tener un orgánico de por lo menos cincuenta empleados.

Resulta renovado en cambio, el sistema de protección contra la desocupación total. La Reforma Monti-Fornero ha realizado una racionalización del sistema de protección, introduciendo el Seguro social para el Empleo (ASPL, por sus siglas en italiano) como único instrumento de protección de los ingresos en caso de pérdida del puesto de trabajo. Mecanismo que sustituye la prestación por desocupación (subsidio económico correspondiente al trabajador en caso de cesación de la relación de trabajo por vencimiento del término, por despido o por algunos casos de rescisión) y la prestación por movilidad (subsidio económico reconocido a los trabajadores que hayan perdido el puesto de

trabajo, como consecuencia de un despido, y que resulten inscritos en las listas de movilidad) que ahora se eliminan, mientras se ha ampliado el campo de aplicación respecto a los tratamientos de apoyo a los ingresos anteriormente vigentes. Queda, en cambio, intacto el sistema de la prestación por la desocupación agrícola (reconocida a los obreros que trabajan en la agricultura, inscritos en las listas nominativas de los trabajadores agrícolas).

La nueva prestación de apoyo a los ingresos en caso de desocupación total e involuntaria en el ámbito del ASPL se instituye desde el 1º de enero de 2013 y se aplicará a los nuevos eventos de desocupación que ocurran posteriormente a tal fecha. El sistema del Seguro Social para el Empleo y de su relativa prestación, es del todo similar al actual seguro contra la desocupación. El subsidio, como antes, se reconoce únicamente a quien pierde el trabajo y no a los desocupados o aquellos que pretenden regresar al mercado de trabajo, después de un periodo de inactividad. Este elemento señala como la prestación ya no tiene aquel carácter universal y aquel valor de bienestar de ciudadanía por muchos deseado.

El nuevo sistema será, sin embargo, operativo sólo a partir del 2016, sin perjuicio de un encuentro entre el Gobierno y los actores sociales para evaluar, compatiblemente con los vínculos de finanzas públicas, la real factibilidad del régimen transitorio. En el período transitorio se prevé un gradual incremento de la duración de la prestación por desempleo, a partir del 1º de enero de 2014, y una reducción de la duración de la prestación de movilidad, a partir del 2014 hasta su agotamiento dentro del 31 de diciembre del 2016.

La reforma introduce una fuente adicional de financiamiento del Seguro social para el Empleo, representada por una contribución a cargo del empleador para todos los casos de interrupción de una relación de trabajo por tiempo indeterminado por causa diversa a la renuncia (artículo 2, apartado 31, Ley n. 92/2012). La nueva carga contributiva se aplicará a partir del 1º de enero de 2013 y consistirá en una suma equivalente al 50% del tratamiento mensual inicial de prestación por desempleo por cada 12 meses de antigüedad empresarial en los últimos 3 años.

Junto al ASPL, la Reforma Monti-Fornero, introduce también mini-ASPL, que sustituye la actual prestación por desempleo de requisitos reducidos. La medida está destinada a garantizar una protección de los ingresos para aquellos trabajadores que no lleguen a cumplir los requisitos de cotización para el acceso a la prestación “plena”.

Para beneficiarse de dicho instrumento de apoyo al ingreso, son suficientes 13 semanas (78 jornadas) de cotización en los últimos 12 meses. Requisito que recuerda aquel de las 78 jornadas de trabajo

necesarias para la prestación de requisitos reducidos. Además, no siendo previsto, a diferencia del pasado, el requisito de los 2 años de antigüedad, la medida ve ampliado el número de los potenciales destinatarios, persiguiendo así el objetivo de una extensión de la protección en caso de desempleo. El tratamiento breve se reconoce por un número de semanas equivalente a la mitad de las semanas de cotización en el último año, restando los eventuales periodos ya utilizados.

1. La condicionalidad de los tratamientos

Para realizar eficazmente la reinserción de los desempleados, y en particular de los beneficiarios de prestaciones sociales en el mercado de trabajo, el legislador italiano desde hace tiempo prevé un sistema de condicionalidad, que subordina la adquisición y la conservación de la situación de desempleo, (así como de la relativa prestación de apoyo a los ingresos) a específicos comportamientos que el desempleado y/o beneficiario debe adoptar, consistentes generalmente en la participación a determinadas políticas activas para el trabajo (entrevistas, actividades formativas, búsqueda activa de una ocupación, etc.) o a la aceptación de una nueva ocupación. En la práctica, sin embargo, dicho sistema nunca ha sido operativo, y tampoco resultan casos de suspensión o revocación de la prestación por desempleo.

Con el objetivo de hacer efectiva la condicionalidad, se han definido ahora criterios más restrictivos para la conservación de la situación de desempleo. De hecho, ya no es posible, para un beneficiario, conservar la situación de desempleo si desarrolla una actividad de trabajo que le asegure un crédito anual no superior al ingreso mínimo personal exento de impuestos. En la misma dirección se pone la disposición que reduce de 8 a 6 meses la duración de un contrato de trabajo subordinado que permite la suspensión de la situación de desempleo. Se prevé, además, la pérdida de la situación de desempleo en caso de rechazo de una oferta de trabajo adecuada, ya sea por tiempo indeterminado o ya sea por tiempo determinado, independientemente de la duración del contrato de trabajo.

Como complemento de las normas destinadas a incentivar a los beneficiarios a la búsqueda activa de un trabajo y a su reintegración al mercado laboral, así como también a hacer más estricta la condicionalidad de las prestaciones sociales, se prevé la reducción de la situación de desempleo o inactividad en caso de rechazo a participar, sin justificado motivo, a una iniciativa de política activa o de activación propuestas por los servicios competentes, o de participación no regular, o bien de rechazo, de la oferta de un trabajo encuadrado en un nivel salarial no

inferior al 20% respecto al importe bruto de la prestación a la cual tiene derecho.

En el caso de beneficiarios de una prestación de apoyo a los ingresos, se prevé, en cambio, la disminución del apoyo cuando se rechace la participación a un curso de formación o de recualificación, o si el beneficiario no frecuenta el curso regularmente sin un justificado motivo. Además, se aclara que las actividades de trabajo o de formación o recualificación, deben considerarse adecuadas si se desarrollan en un lugar que no dista más de 50 kilómetros de la residencia del trabajador, o que se encuentre en promedio ochenta minutos viajando en transporte público.

2. La indemnización “una tantum” para los colaboradores coordinados y continuados

La voluntad de prever una medida de apoyo al ingreso dirigida a los colaboradores coordinados y continuados (que se diferencian de los trabajadores autónomos por el hecho de actuar en ausencia de riesgo económico y sin medios organizados de empresa, y de los trabajadores subordinados por la autonomía organizativa y la falta de ejercicio del poder directivo y disciplinario del comitente), persigue el objetivo de protección del ingreso de todos los trabajadores económicamente dependientes, sin importar su condición de autonomía o subordinación jurídica, que se diferencian de los trabajadores autónomos, por el hecho de actuar en ausencia de riesgo económico y sin medios organizados de empresa; y de los trabajadores subordinados por la autonomía organizativa y la falta de ejercicio del poder directivo y disciplinario del comitente.-

En esta dirección el legislador en el 2008 ya había introducido, con carácter experimental, una forma de apoyo “*una tantum*” al ingreso para los colaboradores coordinados y continuados que hubieran trabajado para un sólo comitente, en caso de falta de trabajo. Dado que el Seguro social para el Empleo está reservado a los trabajadores subordinados, la Reforma Monti-Fornero confirma y pone en práctica dicho mecanismo a partir del año 2013.

La indemnización “*una tantum*” se reservará para los colaboradores coordinados y continuados, inscritos exclusivamente a la gestión separada del NPS (entonces no inscritos contextualmente a otras cajas o gestiones) y que hayan operado, en el año anterior, para un solo comitente. Para tener derecho a la prestación, además, los colaboradores deben satisfacer conjuntamente diversas condiciones, entre las cuales un requisito de ingreso y algunos requisitos de cotización.

La indemnización “*tantum*” consiste en una prestación equivalente al 5% del ingreso anual mínimo imponible a los fines del pago de las cotizaciones de seguridad social, multiplicada por el número menor entre las mensualidades acreditadas en el año anterior (al menos cuatro mensualidades) y aquellas no cubiertas por la cotización. La prestación se abona en un pago único si el importe es igual o inferior a mil euros, o bien, en cuotas mensuales de un importe igual o inferior a mil euros, si es superior.

VI. Una primera evaluación de la reforma entre la omnipotencia del legislador y la muerte de la concertación

Modificar el marco jurídico de regulación de las relaciones laborales, nunca ha sido fácil en Italia más que en cualquier otro lugar, como lo demuestra el increíble número de ataques terroristas contra los diseñadores y técnicos que han trabajado en las reformas laborales. Por lo tanto, se debe apreciar el esfuerzo de aquellos que – a pesar de ser conscientes de las múltiples sensibilidades y de las correspondientes implicaciones políticas, económicas y sociales – quieran comprometerse seriamente en una actividad tanto compleja como fundamental para la reactivación laboral del país. Ideas y proyectos, a decir verdad, nunca han faltado. Como recordaba hace diez años Marco Biagi, la última víctima del terrorismo vinculado a los temas del trabajo, con una enseñanza que sigue siendo actual, lo que en cambio aún no ha sucedido en Italia, es la superación de los prejuicios ideológicos y las tensiones sociales que frenan las reformas útiles y necesarias para gobernar los cambios que están ocurriendo.

Con la aprobación de la Ley n.º. 92 de 2012, el Gobierno Monti ha demostrado, por primera vez, que es posible superar aquellos vetos corporativos y aquellos tabúes que, desde hace ya demasiado tiempo, penalizan a Italia en el contexto internacional y comparado. Esto, en retrospectiva, es el principal valor atribuible al Gobierno Monti y su tenaz Ministro de Trabajo.

Numerosas y variadas son, sin embargo, las críticas en contra de la reforma. Esto, en realidad, incluso antes de que el texto de la ley fuera finalizado por el Gobierno y aprobado por el Parlamento, en parte debido a la ausencia, en Italia, de un sistema de evaluación previo de los posibles impactos de las leyes sobre el sistema económico y social. Circunstancia que no facilita los procesos de reforma, permitiendo más bien la libre circulación de valoraciones dispares aunque sin argumentaciones sólidas.

Lo que es cierto es que la Reforma Monti-Fornero aunque confeccionada por un gobierno de técnicos, no les gustó a los *inslaboralistas* y a los operadores del mercado de trabajo: las voces a favor se cuentan con los dedos de la mano y, no pocas veces, se trata de expertos que tienen el doble papel de académicos y parlamentarios que participaron en la elaboración del texto de la ley o, al menos, de las enmiendas aprobadas por el Parlamento.

La ley tampoco le gusta a las asociaciones empresariales y sindicales, aunque por razones opuestas. Para los empresarios, las restricciones sobre el uso de los contratos atípicos y temporales son intolerables; más aún para las pequeñas empresas que, de hecho¹⁴, no se han beneficiado de la nueva flexibilidad de salida concedida a las empresas medianas y grandes. Para los sindicatos, en cambio, es intolerable la (en realidad parcial) desregulación en materia de despido por motivos económicos en el caso de contrataciones por tiempo indeterminado. La sanción de la reinstalación en el puesto de trabajo en caso de despido ilegal, considerada (con o sin razón) una anomalía italiana en el contexto internacional y comparado, de hecho se ha restringido a casos limitados (véase supra § 3.4.3), extendiendo también a las empresas de mayores dimensiones, si bien en un marco de no fácil lectura y certeza operativa, la sanción de la indemnización económica. Según el sindicato – y una buena parte de la academia – la transición de la llamada *property rule* a la *liability rule* en materia de despidos, debilitará a todos aquellos trabajadores que, especialmente en tiempos de crisis económica, serán llevados a aceptar puestos de trabajo menos seguros y con salarios más bajos.

Con referencia a las objeciones de tipo académico, respecto a una ley considerada técnicamente inadecuada, sino incluso improvisada, por cierto hay que evitar satisfacer el gusto – todo italiano – de demoler, sin antes ni mirarlo, cualquier intento de cambio, sin entrar en el fondo de las propuestas que, poco a poco, se están avanzando. Es cierto, sin embargo, que las objeciones de tipo técnico y dogmático, incluso cuando se plantean puntualmente, como ocurre ahora con la "Reforma Monti-Fornero", resultan la mayoría de las veces al servicio de bien precisas ideologías o escuelas de pensamiento sobre las relaciones entre el capital y el trabajo. Son, por otra parte, las experiencias de las últimas grandes reformas del mercado de trabajo italiano – en particular la Ley Treu y la

¹⁴ *Supra*, nota 7.

reforma Biagi¹⁵ – que nos enseñan cómo textos legislativos tan complejos y articulados puedan ser apreciados y comprendidos sólo después de un período relativamente largo de aplicación en la práctica diaria del derecho vigente y del consiguiente ajuste en el marco normativo preexistente¹⁶.

Por lo tanto, tiene perfectamente razón el Presidente del Consejo de Ministros Mario Monti cuando, en las columnas del diario del *Wall Street Journal*, considera que la reforma del trabajo merezca “*a serious analysis rather than snap judgments*”, es decir, una evaluación seria en lugar de juicios apresurados (¹⁷).

Es cierto, sin embargo, que precisamente porque falta en la tradición italiana una adecuada técnica para evaluar previamente los efectos de las leyes, todo por demostrar es también la suposición de que parte el mismo Monti cuando, siempre en las columnas del principal diario del extranjero, afirma sin vacilar que, en cualquier caso, la reforma del mercado de trabajo “*will have a major and positive impact on the Italian economy*”, es decir, tendrá un impacto significativo y positivo en el mercado laboral italiano.

El principal problema del mercado de trabajo italiano no son tanto las (numerosas) disposiciones legales publicadas en la Gaceta Oficial ni su estructura técnica, sino su concreta aplicación y efectividad. La experiencia del pasado indica claramente como muchas disposiciones legislativas quedan en letra muerta, como ocurrió con la reforma Biagi de 2003, respecto a instituciones como: la Bolsa Continua Nacional de Trabajo, el contrato de inserción laboral para las mujeres del sur de Italia, el aprendizaje de inspiración alemana para los jóvenes como forma de alternancia entre la escuela y el trabajo, la relación entre los actores públicos y privados en el mercado de trabajo, los sistemas de acreditación de los operadores privados del mercado de trabajo, el principio cardinal de un moderno sistema de amortiguadores sociales que dispone la pérdida del subsidio público al beneficiario que rechaza un curso de formación o una oferta de trabajo adecuada.

Instituciones ahora todas prepotentemente relanzadas o modificadas por la nueva reforma, y sin embargo inexorablemente destinadas a no

¹⁵ Cfr. Tiraboschi, M., “The Italian Labour Market after the Biagi Reform”, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 21/2005, núm. 2, pp. 149-192.

¹⁶ Véase Tiraboschi, M., “The Reform of the Italian Labor Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization?”, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 29/2008, núm. 4, pp. 427-458.

¹⁷ Monti, M., “Italy's Labor Reforms Are Serious and Will Be Effective”, *The Wall Street Journal*, April 7, 2012, p. A14. Véase también en *Adapt International Bulletin*, núm. 14 / 2012, in www.adaptbulletin.eu.

realizarse si la respuesta, como en el pasado, será solo legislativa y no de carácter político-institucional-instrumental, junto con un renovado protagonismo de los actores del mercado de trabajo y de los actores del sistema de relaciones laborales.

Respecto a la filosofía general de la reforma (mayor flexibilidad de salida y menor flexibilidad de entrada) no parecen, entonces, tan convincentes las intervenciones sobre los tipos contractuales (véase supra § 2). Promesas insostenibles para estabilizar los puestos de trabajo y las excesivas restricciones en el uso del trabajo por proyecto y del trabajo temporal, terminan paradójicamente penalizando no sólo a las empresas serias y respetuosas de la ley, sino también a los muchos trabajadores precarios no confirmados en proximidad del techo máximo de 36 meses previsto para las relaciones por tiempo determinado. Contribuyendo a alimentar la otra gran plaga del mercado de trabajo italiano, es decir, el trabajo «en negro» y la economía subterránea. Indudablemente aparece el riesgo que un incremento del sistema sancionatorio, del costo del trabajo flexible y de la burocracia correspondiente, terminará por retraer a muchos de los trabajos que surgieron con las leyes de las dos últimas décadas (Ley Treu y Biagi) en zonas alejadas de la estabilidad contractual, favoreciendo procesos de deslocalización y fuga hacia el trabajo no declarado.

Pero igualmente poco convincente resulta la disputada vicisitud sobre el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores (Ley n. 300/1970), norma clave del derecho del trabajo italiano que regulaba la protección en caso de despido injustificado, estableciendo para las empresas con más de 15 empleados, la reinstalación del trabajador en el puesto de trabajo. Vicisitud que también ha atraído la atención de los medios de comunicación y de la opinión pública nacional e incluso internacional revelándose, al final, un verdadero boomerang para quienes les hubiera gustado que fuese cancelado, o al menos drásticamente redimensionado. En realidad, habría sido suficiente recordar, una vez más, la lección de Marco Biagi – desde siempre convencido de la necesidad de intervenir en la materia, pero no hasta el punto de comprometer el proceso de modernización del mercado de trabajo en su totalidad y hacer inconciliable la confrontación entre Gobierno y actores sociales – para actuar con mayor cautela y sentido común. "¿Por qué no he hablado del 18?", se preguntaba Marco Biagi en 2002. "Por una razón muy simple: el *Libro Blanco* menciona el artículo 18, pero no lo considera un punto focal, aunque refleja una tendencia favorable a una revisión... Yo pienso que la reinstalación ya no existe. Es una bandera, un símbolo. Un valor que tiene un efecto disuasorio. Sólo que, en mi opinión, tiene un efecto disuasorio en el sentido que anima a una gran cantidad de fraudes y abusos. En todo el mundo, el remedio al

despido injustificado responde a una lógica resarcitoria. Estamos en el derecho civil, que sólo reconoce una forma de reparar al daño sufrido: el resarcimiento, tal vez amplio resarcimiento, tempestivo resarcimiento, pero en sí un resarcimiento. Alguien me podría decir: pero, si es tan marginal, ¿por qué la queremos? Y yo concluyo: de acuerdo. De hecho, yo personalmente no creo que sea el tema a discutir, ya que existen otros temas mucho más significativos de los cuales debemos ocuparnos”¹⁸.

Sin embargo, precisamente el *estira y afloja* sobre el artículo 18 le permitió al Gobierno afirmar, repetidamente y con (¿ingenua?) convicción, el éxito del proyecto de reforma, ya que si la reforma no le gusta a nadie quiere decir que se había llegado a un buen equilibrio entre los intereses en conflicto. Así habló la Ministra de Trabajo, Elsa Fornero, poco antes de la aprobación del texto de reforma, y de la misma manera se defendió, siempre en las columnas del diario del Wall Street Journal, Mario Monti declarando sin rodeos: «*the fact that it has been attacked by both the main employers association and the metalworkers union, part of the leading trade union confederation, indicates that we have got the balance right*» (“el hecho de que el proyecto de ley haya sido atacado tanto por las principales asociaciones patronales, como por el sindicato de trabajadores metalúrgicos y por algunos líderes confederales, indica que hemos mantenido un equilibrio adecuado”).

En nuestra opinión, el verdadero límite de la Reforma Monti-Fornero está aquí. Afirmar que la reforma es equilibrada porque, al final, no les gustó a todos los interlocutores sociales es un indicio de una grave paradoja. Aquella de considerar necesario el cambio en razón de las “exigencias dictadas por el cambiado marco de referencia” (así lo señala el informe que acompaña al texto de ley) para luego, no saber cómo realmente interpretarlo, limitándose a proponer, otra vez, un esquema jurídico de las relaciones laborales, el del trabajo subordinado por tiempo indeterminado, típico del siglo pasado y funcional para las lógicas propias de la vieja economía fordista-taylorista¹⁹.

Con respecto a la reforma hay quien habla, por el papel totalmente marginal que el Gobierno ha asignado a los interlocutores sociales, de la

¹⁸ Biagi, M., “Non fissiamoci sul 18”, intervento al CNEL, novembre 2001, *L'Espresso* del 18 aprile 2002, p. 56.

¹⁹ Para una crítica en este sentido sobre la importancia del contrato de trabajo subordinado por tiempo indeterminado, en relación al proceso de transposición de la Directiva Europea sobre el trabajo por tiempo determinado del 1999, pero con reflexiones generales; véase Tiraboschi, M., “Glancing at the Past: An Agreement for the Markets of XXIst Century”, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 15/1999, núm. 2, pp. 105-120.

derrota y muerte del método de la concertación. En nuestra opinión, en realidad, hay mucho más que esto porque, aun independientemente del papel marginal desempeñado por las asociaciones de empleadores y, sobre todo, por los sindicatos en la definición de la reforma. No hay duda de que el peso de la norma imperativa de ley es fundamental en la estructura de la reforma, mientras que poco se deja a la acción de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva. Así que, quien realmente es derrotado no es tanto el método de concertación, sino más bien, la idea de subsidiariedad y proximidad, y con ella, la confianza en el funcionamiento de un sistema autónomo de relaciones laborales y del bilateralismo entendido, al menos en el pasado reciente, como técnica privilegiada de regulación del mercado de trabajo.

Lo cierto es, que la Reforma Monti-Fornero no es mala o técnicamente inadecuada como sostiene la doctrina laboral italiana sino, más simplemente, es una reforma conceptualmente errónea porque está basada en la irrazonable convicción de que se pueda encerrar la realidad cada vez más diversa y multifacética de las modernas formas de trabajar y producir en un sólo (o prevalente) esquema formal, el del trabajo subordinado por tiempo indeterminado que además, dicho por el mismo Mario Monti, ya no existe, o al menos, como ha recordado en varias ocasiones a los órganos de comunicación, “es aburrido”. Prohibiendo, por consiguiente, al menos en términos sustanciales, las formas de trabajo autónomo coordinado y continuado, aun cuando sean genuinas. Comprimiendo en una zona de excepcionalidad y temporalidad el trabajo a término. Revocando los contratos de inserción incentivados para los grupos desfavorecidos. Penalizando los contratos a tiempo parcial y otras formas de trabajo que, como por ejemplo, los bonos para el trabajo ocasional y el trabajo a llamada, también habían permitido sacar a la luz una gran parte del trabajo no declarado e irregular.

Mirando más de cerca, en el variado marco económico de referencia, una lucha sin sentido contra las formas de trabajo flexible, coordinado y continuado o temporales sí es posible, pero sólo a condición de desmantelar de manera considerable, aprovechando la reforma de los amortiguadores sociales, la rigidez de salida. Una solución intermedia, como la que surge de la reforma, en cambio, acaba por penalizar no sólo a las empresas, sino a los mismos trabajadores. Particularmente, los jóvenes y muchos trabajadores excluidos del mercado de trabajo que, paradójicamente, son víctimas sacrificables predestinadas (no a la precariedad sino) a la “informalidad” y a la economía sumergida.

En Italia, en general, los trabajadores de hoy en día se sienten más inseguros y precarios. Los empresarios por su parte, consideran que el

sistema regulador de las relaciones de trabajo no es adecuado para el reto de la competencia impuesta por la globalización y los nuevos mercados. En nuestro país es perceptible una profunda impaciencia en contra de un cuerpo normativo superabundante y complejo que, sin dar una verdadera seguridad a las personas que trabajan, dificulta innecesariamente el dinamismo de los procesos de producción y la organización del trabajo. Si este es el sentimiento más difuso, desde hace ya tiempo, entonces nos parece errónea desde el principio la elección hecha: seguir en el camino hacia una nueva memorable reforma legislativa del mercado de trabajo que probablemente se quede en el papel, en letra muerta. El abuso del reformismo es ciertamente un mal menos traicionero que el del partidismo y el de la ideología que hemos vivido en Italia en la década pasada, pero la evidencia muestra que es quizás igual de perjudicial y contraproducente.

La verdad es que los trabajadores y las empresas de hoy necesitan un marco de reglas simples, sustantivas y no formales. Aceptadas y respetadas por todos, ya que ayudan a cimentar relaciones de confianza y un clima de colaboración activa en el trabajo. Una economía competitiva debe poder contar con trabajadores motivados para dar lo mejor de sí mismos, invirtiendo en sus capacidades profesionales y de adaptación, más que en un sistema fundado en garantías enyesadas o de remedo. Esta es la verdadera estabilidad en el empleo. Una estabilidad basada en un sistema de beneficios recíprocos y no en imposiciones formales de leyes.

Que La Reforma Monti-Fornero no le guste a nadie no es entonces una ventaja, sino un gran límite de una intervención de carácter fuertemente público que comprime el papel de los actores a un libre y responsable sistema de relaciones laborales en la regulación de las relaciones de trabajo a nivel sectorial, territorial y de empresa. En búsqueda del justo equilibrio entre flexibilidad y seguridad, esta reforma se ha colocado peligrosamente a la mitad del camino. Oscilando entre un peligroso regreso al pasado y un futuro todavía por construir en su totalidad. El verdadero riesgo, ahora, es que en Italia el "crecimiento" siga siendo sólo una palabra en el título de la reforma.

VII. Bibliografía

Baylos, A., "Crisi del diritto del lavoro o diritto del lavoro in crisi: la riforma del lavoro spagnola del 2012", en *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore, núm. 2/2012.

Biagi, M., “Non fissiamoci sul 18”, intervento al CNEL, novembre 2001, *L'Espresso* del 18 aprile 2002, p. 56.

Fornero, E. Cfr. Biagi, M., Agut García, C. y Tiraboschi, M., “Italia: un derecho en evolución (El Libro Blanco del Gobierno sobre el mercado de trabajo. El Proyecto de Ley de Delegación para la reforma del mercado de trabajo)”, en *Justicia Laboral*, núm. 13, pp. 5-20.

García Viña, J., “Il sistema di relazioni industriali in Spagna dopo la riforma della contrattazione collettiva. L'impegno per il contratto d'azienda”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore, núm. 1/2012.

Magnani, M., Tiraboschi, M. (coord.), *La nuova riforma del lavoro – Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè Editore, 2012.

Martín Hernandez, M. L., “La última fase de la evolución del derecho del trabajo español: las reformas laborales del bienio 2010-2012”, en *Bollettino Speciale Adapt* núm. 17/2012.

Monteforte, F., *The Paradox of Italy's Informal Economy*, Stratfor, agosto de 2012.

Monti, M., “Italy's Labor Reforms Are Serious and Will Be Effective”, *The Wall Street Journal*, April 7, 2012, p. A14.

Navarro Nieto, F., “La riforma del quadro giuridico della contrattazione collettiva in Spagna”, en *Diritto delle Relazioni Industriali*, Giuffrè Editore, n. 3/2012.

Tiraboschi, M., “Glancing at the Past: An Agreement for the Markets of XXIst Century”, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 15/1999, núm. 2, pp.105-120.

Tiraboschi, M., Spattini, S., “Anti-crisis Labour Market Measures and their Effectiveness between Flexibility and Security”, en Davulis, T. y Petrylité, D., *Labour Regulation in the 21st Century: In Search of Flexibility and Security*, ADAPT Labour Studies Book Series, núm. 2/2012, Cambridge Scholars Publishing, pp. 163 ss.

Tiraboschi, M., “The Italian Labour Market after the Biagi Reform”, en *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 21/2005, núm. 2, pp. 149-192.

Tiraboschi, M., “The Reform of the Italian Labor Market over the Past Ten Years: A Process of Liberalization?”, en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 29/2008, núm. 4, pp. 427-458.

Monti's €30 billion survival plan, en <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/01/articles/it1201039i.htm>.

Diritto delle Relazioni Industriali, núm. 3/2012, Giuffrè Editore.

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntas el futuro del trabajo