

Una finestra sul mondo del lavoro

*El derecho del trabajo que sirve a los jóvenes, en palabras
simples.*

Editado por Riccardo Bonato y Francesca Campini

Prefacio de Emilio Reyneri

La traducción realizada por Blanca Bravo Moríñigo

Ledizioni

© 2015 Ledizioni LediPublishing

Via Alamanni, 11 - 20141 Milano - Italy
www.ledizioni.it
info@ledizioni.it

Una finestra sul mondo del lavoro

Editado por Riccardo Bonato y Francesca Campini
Primera edición: march 2015

ISBN papel 978-88-6705-314-8
ISBN ebook 978-88-6705-316-2

Cubierta y Diseño: Ledizioni

Catalogo y Informaciones sobre Reediciones: www.ledizioni.it

A petición de ASB and LDS, la universidad de Milano - Bicocca
financió este proyecto a través del tierno “1000 lire”.

Índice

INTRODUCCIÓN	p. 5
de Riccardo Bonato y Francesca Campini	
PREFACIO	p. 7
de Emilio Reyneri	
EL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL TRABAJO SUBORDINADO	p. 11
de Riccardo Bonato	
LOS CONTRATOS DE TRABAJO ATÍPICOS	
EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO	p. 17
de Riccardo Elia	
EL CONTRATO DE TRABAJO PART-TIME	p. 21
de Laura Carbonera	
EL CONTRATO DE TRABAJO POR PROYECTO	p. 27
de Irene Bega	
EL CONTRATO DE AGENCIA	p. 33
de Roberto Lama	
EL SOCIO TRABAJADOR DE UNA COOPERATIVA	p. 37
de Laura Carbonera	
EL TRABAJO SUMINISTRADO	p. 41
de Francesca Campini	
TRABAJO Y FORMACIÓN	
EL CONTRATO DE APRENDIZAJE	p. 49
de Giulia Negri	
STAGE - TIROCINIO FORMATIVO Y DE ORIENTACIÓN	p. 55
de Jessica Battaia	
LOS PERMISOS DE ESTUDIO – PERMISOS DE FORMACIÓN	p. 57
de Jessica Battaia	
EL TRABAJO TEMPORAL	
EL CONTRATO DE TRABAJO INTERMITENTE (EL TRABAJO POR LLAMADA)	p. 63
de Riccardo Bonato	

LA COLABORACIÓN OCASIONAL de Giulia Leoni	p. 67
PROBLEMÁTICAS DIFUNDIDAS	
LA TUTELA DE LA MATERNIDAD de Roberto Lama	p. 69
LAS DIMISIONES di Francesca Campini	p. 75
APÉNDICE DE ACTUALIZACIÓN La ley del 10 de diciembre 2014, N° 183 ("Jobs Act II") de Simone Varva	p. 81
AUTORES	p. 86
TRADUCTORES	p. 87

INTRODUCCIÓN

Este volumen tiene como objetivo principal el de aproximar a todos los públicos, sean o no juristas, las normas básicas del derecho del trabajo.

En particular dicho volumen se centra sobre todo en los jóvenes, ya que este colectivo debe afrontar una dificultad doble: por un lado, a causa de la limitada experiencia, los jóvenes tienen poco poder a la hora de negociar con el empleador esto conlleva a ser uno de los colectivos con mayor riesgo de ser explotados; por otro lado, los jóvenes normalmente son contratados por medio de contratos “flexibles”, los cuales tienen una regulación diferente respecto al contrato a tiempo indeterminado.

Este libro forma parte del proyecto “Una ventana al Mundo del Trabajo” de la Universidad de los Estudios de Milán- Bicocca promovido por la Asociación estudiantil de Biocca y Listas de Izquierdas. Dentro de este proyecto, los doctorandos de la facultad de derecho, los practicantes y jóvenes abogados especializados en derecho del trabajo, han unido sus conocimientos para crear una plataforma de formación jurídica laboral para los estudiantes, con organización de conferencias temáticas de carácter práctico y un punto de información permanente.

El presente volumen es el instrumento de difusión destinado a llevar más allá de las puertas de la Universidad, una posibilidad de formación propuesta por este proyecto.

En los primeros capítulos de este volumen están descritos los contratos de trabajo atípicos (contrato a tiempo determinado, contrato part-time, contrato por proyecto, contrato de agencia, contrato de suministro y contrato de trabajo como socio de una cooperativa)

Los últimos capítulos están dedicados a dos problemas con los que

los jóvenes trabajadores pueden toparse: el cambio de un trabajo a otro mejor (la dimisión) y la tutela de la maternidad.

Esta obra no tiene como objetivo tratar en modo académico estos argumentos, sino que pretende dar a conocer a todos la posibilidad de acceder a la información básica para poder comprender la regulación del contrato de trabajo.

Para una mayor información sobre el proyecto “Una ventana al mundo del Trabajo” y para actualizaciones de las normativas:
dirittolavoro.studentibiocca.com
info.problemilavoro@gmail.com

Riccardo Bonato
Francesca Campini

PREFACIO

En el 2013, en plena crisis, en Lombardía la tasa de desempleo de los licenciados desde los 25 hasta los 29 años, es decir en los cinco años sucesivos después de la finalización de los estudios, supera el 13%, pero la de los diplomados desde 20 hasta 24 años, siempre en los cinco años sucesivos de terminar los estudios, se aproxima al 24 % y el de los jóvenes de edades comprendidas entre los 15 a los 19 años que no han ido más allá de la escuela primaria, supera incluso el 55%. Diferencias parecidas, obviamente sobre los niveles de desempleo más elevados, se encuentran actualmente a nivel nacional. Hace tiempo, en Italia, la transición entre el periodo educativo al mercado laboral ha sido siempre menos difícil para los jóvenes con nivel mayor de formación. Al contrario de aquello que se suele decir, en cuanto respecta al riesgo de quedarse desocupado en la fase de ingreso al mercado laboral, el haber adquirido mayor nivel de educación supone una gran ventaja, que en los periodos de crisis, como el actual, incluso ha crecido. No obstante, el lugar común que la formación “no paga” tiene un fundamento propio. En efecto, el rendimiento de la formación, en cuanto respeta al riesgo que se corre a la desocupación al ingreso del mercado de trabajo, en Italia es relativamente pequeño, en cuanto que es menor que en los otros países europeos.

Otro dato relativo al valor de la formación está representado en el hecho de que cada vez menos un título de estudios elevado asegura el acceso empleos con un alto nivel de cualificación profesional. En Italia, si en los años setenta y ochenta del siglo pasado, cuando entraron en el mercado de trabajo los padres de los actuales estudiantes universitarios, más de la mitad de los recién licenciados encontraba su primer puesto de trabajo en ocupaciones directivas o intelectuales, actualmente el porcentaje se ha reducido a la mitad

y la mayor parte de los recién licenciados encuentran la primera ocasión de empleo en puestos técnicos o de empleados. También en Lombardía, en la región italiana más desarrollada, de los más o menos veinticinco mil jóvenes licenciados que han encontrado un empleo durante el curso 2013 solo más del 35% ha encontrado un trabajo de directivo o intelectual, mientras que la otra mitad ha encontrado un empleo técnico o de empleado. Sin embargo, también por la calidad del mismo trabajo, la ventaja relativa de los recién licenciados respecto a los recién diplomados, ha crecido bastante poco en el transcurso de los últimos años. Por lo tanto, también desde este punto de vista un elevado nivel de instrucción premia a los jóvenes a su primera incorporación en el mercado laboral, aunque esta sea menor que en el pasado. El hecho es que el crecimiento de los niveles de formación desde una generación a otra en Italia no le ha correspondido un crecimiento paralelo de los niveles de cualificación de la demanda de trabajo por parte de las empresas y del sector público.

Esto no es solamente un fenómeno italiano, dado que en todos los países europeos entre los jóvenes que consiguen encontrar un trabajo son siempre aquellos que desarrollan una actividad por la cual hace algún tiempo era suficiente un nivel de formación inferior, también hay que preguntarse si el fenómeno de *la over-education* no haya sido sobreestimada, ya que ha crecido la importancia de las *soft-skills* (capacidad de trabajo en grupo, de afrontar situaciones de crisis improvisadas, etc.) que demanda competencias más complejas de aquellas adquiridas en la educación media superior. En Italia, este creciente desequilibrio se explica más bien por la falta de trabajo cualificado que con el exceso de formación. En efecto, considerando que los jóvenes de 25 a 39 años, con un porcentual de licenciados inferior de casi 15 puntos porcentuales a la media europea se acompaña un porcentual de ocupados en posiciones intelectuales y técnicas inferior de casi 10 puntos porcentuales a la media europea. Una combinación que relega a Italia a los últimos puestos en Europa, junto a cualquier país del Este.

Dicho proceso de descualificación de las primeras salidas ocupacionales de los licenciados, se acompaña una fragmentación del estatus jurídico. Si en los años setenta y a principio de los ochenta más del 60% de los jóvenes encontraba su primer empleo dependiente a tiempo determinado, la progresiva reducción de este tipo de ocupación ha sido mucho más fuerte para los jóvenes licenciados, que han estado más interesados en las nuevas formas de trabajo parasu-

bordinados. De los jóvenes licenciados que han encontrado su primer empleo en Lombardía durante el año 2013 ni siquiera el 16% ha sido asumido como dependiente a tiempo determinado y solo más del 16% ha iniciado un trabajo como autónomo, mientras todos los demás han sido contratados como dependientes a tiempo determinado (casi el 48%) o han tenido contratos de colaboración o de prestación ocasional (más del 20%). Si se añade que más de la mitad de los autónomos trabaja para un comitente (el porcentual no supera el 85% para los parasubordinados), se puede concluir que las dos figuras tradicionales del trabajador dependiente a tiempo indeterminado y del profesional o el autónomo con una vasta clientela no supera el 28% de los licenciados que han encontrado un trabajo. Para terminar, considerando que más del 13% de los hombres y el 35% de las mujeres trabaja a tiempo parcial (casi el 60% de los hombres y más de dos tercios de las mujeres no han encontrado trabajo a tiempo completo), también para los recién licenciados en Lombardía el ámbito de ocupación estándar resulta más limitada. Como para toda Italia, la crisis económica ha acelerado una tendencia de un largo periodo de inestabilidad y fragmentación de las relaciones laborales, en particular de aquellas de los jóvenes.

Resulta meritada la iniciativa de facilitar a todos los estudiantes de la Universidad de Milano Bicocca (pero espero que no solamente a ellos) una reseña de las diferentes tipologías de trabajo no standard que inevitablemente encontrarán cuando al terminar la universidad y pongan buscar un empleo. El deseo de un viejo profesor universitario, que ha dedicado toda su actividad a la investigación de los problemas laborales, es que los recién licenciados puedan encontrar un trabajo lo antes posible. También quiero dar gracias a algunas personas, y que en el mismo modo espero que pronto consigan encontrar una situación laboral más estable y segura.

Emilio Reyneri

EL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL TRABAJO SUBORDINADO

de RICCARDO BONATO

La distinción entre el trabajo “subordinado” (dependiente), autónomo (el llamado CIF y parasubordinado (ejemplo: Colaboradores) influye en los derechos y obligaciones del trabajador con el empleador. Por ejemplo, un trabajador subordinado tiene derecho a:

- la aplicación del CCT (Contrato Colectivo Nacional Trabajo) del sector (mínimas retribuciones, vacaciones, permisos, maternidad, treccésima mensualidad etc.);
- a la aplicación de la disciplina sobre el despido ilegítimo ex art. 18 del estatuto de los trabajadores o ex art. 81.604/1966
- al TFR (tratamiento por finalización de la relación o la liquidación del contrato);
- a la financiación del seguro por desempleo (la ASPI)
- una cotización provisional y fiscal diferente.

A efectos del artículo 2094 del código civil, el trabajador subordinado es *“aquel que se obliga a poner su actividad profesional al servicio de otra persona llamada empleador, y a trabajar bajo la subordinación y dependencia de este, mediante una remuneración denominada salario”, es decir un trabajador “heterodirecto y dependiente”.*

Heterodirecto y dependiente significa que el trabajador tiene que respetar las directivas del empleador en el desarrollo de su actividad laboral. En concreto (elenco no taxativo, ni exhaustivo):

- el empleador da instrucciones precisas sobre la modalidad de desarrollo del trabajo y tiene la posibilidad de sancionar un comportamiento diferente según la modalidad del reglamento de la empresa;

- el empleado puede formar parte de un grupo de trabajadores cuyo objetivo es el de proporcionar un resultado útil al empleador;
- el propietario de los instrumentos de producción es la empresa;
- el lugar de trabajo es un ambiente en uso del empleador;
- el trabajador
 - » es retribuido independientemente de cual sea el resultado de su trabajo o de la actividad económica;
 - » es retribuido periódicamente;
 - » está sometido a un horario fijo de trabajo;
 - » debe concordar con el empleador los días de vacaciones;

La ley N° 92/2012 (la así llamada “*Reforma Fornero*” ha introducido una norma que tiene la finalidad de contrastar la utilización ilegítima del CIF para desenmascarar los contratos de trabajo subordinado. Existe una presunción de subordinación para el trabajador que confronta dos de estos tres elementos:

- duración de las relaciones con el mismo comitente mayor de ocho meses durante dos años consecutivos;
- la correspondiente distribución desde el mismo comitente superior al 80% del total de los respectivos al año comprensivamente recibidos desde el colaborador durante el transcurso de dos años consecutivos;
- el colaborador dispone de un lugar fijo de trabajo en una de las sedes del comitente;

Esta norma no se les aplica a todos los trabajadores, en efecto no se aplica:

- if the service performed by those who own VAT is connoted si la prestación es dada a alguien que es titular del CIF aunque haya sido adquirida a través de 2° ciclos formación profesional, o también desde la capacidad técnico- práctica adquirida a través de la experiencia en un puesto de trabajo;
- si el titular del CIF tiene un salario bruto superior a 1,25 veces del nivel mínimo impuesto del pago a la seguridad social cuya Ley 233 del 1990 (durante el 2012 ha sido de 18.663 euros);
- si para el desarrollo de la actividad se pide la inscripción a un colegio profesional o a registros profesionales cualificados;

LOS CONTRATOS DE TRABAJO ATÍPICOS

El trabajo atípico está constituido por contratos de trabajo con características diferentes en relación al trabajo autónomo y a los contratos indeterminados.

Los contratos de trabajo atípicos:

EL CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO DETERMINADO

de RICCARDO ELIA

FUENTE NORMATIVA Y REQUISITOS DE LEGITIMIDAD DE LAS CONTRATACIONES A TÉRMINO.

El contrato de trabajo subordinado a tiempo determinado y disciplinado por el D. Ley 368/2001, y sus sucesivas modificaciones, la última de las cuales ha sido modificada en el 2014 con el D. Ley 34/2014 convertida en la Ley 78/2014.

Los objetivos de la legitimidad del contrato a tiempo determinado, la ley, hasta la última intervención de la declaración de urgencia, solicitaba dos requisitos, uno de carácter formal y otro de carácter sustancial: (a) la forma escrita - bajo pena de nulidad- y (b) la subsistencia de una razón que justificase la oposición del término, que podía ser de carácter técnico, productivo, organizativo, o sustitutivo.

En cambio al día de hoy, el recurso al contrato a término ha sido “liberalizado” eliminando el requisito de la razón justificadora. En resumen, hoy es posible estipular un contrato a tiempo determinado de una duración no superior a treinta y seis meses (incluida las prórrogas). El límite máximo, además de la duración anteriormente mencionada, consiste en el hecho de que el número de contratos a término estipulado por los empresarios que tengan más de 5 trabajadores no debe exceder el 20 % de los contratos de trabajo

a tiempo determinado. Por el contrario, los empresarios que tengan menos de 5 trabajadores no tienen obligación de respetar dicha proporción.

En determinadas hipótesis la estipulación de un contrato de trabajo a tiempo determinado no está sujeta a la segunda de las susodichas condiciones de legitimidad puesta en vía general por el D. Ley 368/01.

Algunas exclusiones conciernen sobre todo, a algunos específicos trabajadores o sectores de producción (art. 10, D. Ley 368/01), entre los cuales, por ejemplo el contrato a tiempo determinado de una duración no superior a cinco años estipulados con los ejecutivos.

En todo caso, no se pueden realizar contratos a término en los siguientes casos (art. 3 D. Ley 368/01):

- para la sustitución de trabajadores en huelga
- dentro de una unidad productiva en la cual haya habido, en los seis meses precedentes, un despido colectivo;
- dentro de una unidad productiva en la cual esté operante una suspensión de las relaciones laborales o una reducción de los horarios, con derecho (a los regímenes) al trato de la integración salarial, que interesen a trabajadores destinados a la misma empresa en la que se realiza el contrato a término;
- por parte de las empresas que no hayan efectuado la valoración de los riesgos para la seguridad laboral.

LA ILEGITIMIDAD DEL TÉRMINO Y LA INDEMNIZACIÓN

El trabajador a través del recurso de apelación puede validar la anulación del término aplicado al contrato de trabajo.

La impugnación tiene que realizarse dentro de 120 días del cese del contrato mismo y en los 180 días sucesivos si se llega a un acuerdo entre las partes o se depositada el recurso de apelación.

La consecuencia de la comprobación judicial de la anualidad del término es la transformación del contrato de trabajo a tiempo indeterminado y la condena del empresario a pagar a favor del trabajador una indemnización, cuyo valor puede oscilar entre 2,5 y 12 mensualidades de la última retribución global realizada del mismo trabajador.

EL VENCIMIENTO DEL CONTRATO Y LA INTERRUPCIÓN ANTE TEMPUS.

El contrato a tiempo determinado se soluciona automáticamente en la fecha de vencimiento y la interrupción, antes de dicho plazo, está regulado en el art. 2119 c.c. En base a dicha norma, la interrupción ante tempus está admitida solamente si hay una causa justa, es decir, solo cuando se demuestre un motivo que no permita la continuación, ni siquiera provisoria, en el puesto de trabajo. En caso de despido ilegítimo antes del vencimiento del contrato, el trabajador recibirá la suma de las retribuciones no recaudadas desde momento de la interrupción hasta el vencimiento del contrato.

PRÓRROGA DEL TÉRMINO INICIAL Y CONTINUACIÓN TEMPORAL DEL TRABAJO HASTA EL VENCIMIENTO.

La prórroga está admitida con el consentimiento del trabajador entendiéndose que el límite máximo de la duración total es de 3 años. Desde la última intervención legislativa, la prórroga tampoco necesita más de una razón que la justifique.

Las prórrogas son admitidas hasta un máximo de 5 veces, independientemente del número de renovaciones, con la condición de que se refieran a la misma actividad laboral por la cual ha sido estipulado el contrato a término.

En el caso de que las relaciones laborales prosigan después del vencimiento de los términos contractuales el empresario tiene la obligación de proporcionarle al trabajador un aumento en la retribución igual al 20% hasta el décimo día y del 40% por cada día posterior. Sin embargo, una vez vencido el término contractual, las relaciones laborales no pueden continuar más allá de 20 días desde el vencimiento si el contrato tiene una duración inferior de seis meses o hasta 30 días si el contrato tiene una duración superior de 6 meses. En caso contrario, aumenta la sanción de la conversión del contrato de trabajo, que se considera por lo tanto a tiempo indeterminado desde el vencimiento de dichos términos.

READMISIÓN A TÉRMINO DEL TRABAJADOR Y LÍMITE MÁXIMO DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO A TÉRMINO

Es posible readmitir al trabajador, después del vencimiento del contrato a término, con un nuevo contrato a tiempo determinado. La única condición impuesta por la ley es que haya intervalos de tiempo entre un contrato y otro. Más concretamente, es necesario que hayan transcurrido al menos 10 días desde la fecha límite del contrato con una duración de hasta 6 meses o 20 días desde la conclusión del contrato que tenga una duración no superior a 6 meses. En el caso de violación de los intervalos mínimos establecidos por la ley, el segundo contrato a término es considerado a tiempo indeterminado.

Cuando son efectuadas dos contrataciones sucesivas a término sin ninguna posibilidad de continuación, se prevé una “sanción” la cual consiste en cambiar las relaciones laborales pasando de un contrato a término a otro a tiempo indeterminado desde la fecha de la estipulación del primer contrato.

De todos modos, la ley establece que la duración total para los contratos a término entre uno o más empresarios y trabajadores para el desarrollo de funciones equivalentes, no puede superar los 36 meses. En el caso de que se viole el límite de la duración total, las relaciones laborales se considerarán a tiempo indeterminado a partir del vencimiento del término de 36 meses.

EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN Y EL DERECHO DE PRIORIDAD

En virtud del principio de no discriminación, el trabajador con contrato a término incluye las vacaciones y la paga de navidad, el finiquito para los trabajadores con contrato a tiempo indeterminado comparables.

La ley reconoce, además, durante un año, el derecho de prioridad a la readmisión a tiempo indeterminado frente todos los trabajadores asumidos en término que hayan proporcionado servicio durante un periodo superior de seis meses.

Los contratos de trabajo atípicos

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

de LAURA CARBONERA

NOCIONES.

El trabajo subordinado, a tiempo determinado e indeterminado, se considera a tiempo parcial cuando la jornada laboral, fijada en el contrato individual, es inferior a la jornada laboral de un trabajo tiempo completo.

Este último corresponde a la jornada laboral normal señalada en la ley (art. 3, co, 1, D. Ley 66/2003) de 40 horas semanales, o eventualmente menor número de horas en los contratos colectivos.

La regulación del trabajo a tiempo parcial se encomienda a más fuentes, en particular debe mencionarse la D. Ley 61/2000, el D. Ley 276/2003, la Ley 247/2007 y la Ley 92/2012 (además en la circular del Ministerio de Trabajo N° 9 del 2004)

El trabajo a tiempo parcial puede ser:

- horizontal, cuando la reducción de la jornada laboral se refiere a la jornada laboral normal (se trabaja todos los días laborables pero algunos días hay una reducción de la jornada laboral);
- vertical, cuando se trabaja a tiempo completo durante periodos predeterminados en la semana, en el mes, o en el año (se trabaja a tiempo completo pero solo algunos días de la semana, o algunas semanas del mes o algunos meses del año);
- mixto, cuando el trabajo a tiempo parcial combina la moda-

lidad horizontal y vertical (por ejemplo se trabaja todos los días hábiles pero el lunes, el martes, el miércoles, se trabaja a tiempo completo mientras que el jueves o el viernes a tiempo parcial).

El régimen del tiempo parcial puede ser aplicado en cualquier contrato de trabajo subordinado, incluso a tiempo determinado, de prácticas o en la suministración, tal y como está expresamente previsto en la reforma Fornero (Ley N° 92/2012).

LA REFORMA.

El contrato de trabajo debe ser estipulado por escrito con la finalidad de poder probar la existencia del trabajo a tiempo parcial (forma ad probationem). La falta de contrato por escrito no determina la nulidad de este, solamente una limitación de pruebas en caso de juicio: si no se consigue facilitar la prueba del trabajo a tiempo parcial, la solicitud del trabajador puede ser declarada una jornada laboral a tiempo parcial a partir de la fecha en la que la falta de resultados es judicialmente comprobada.

En el contrato debe estar especificado por escrito la duración y la colocación de la prestación haciendo referencia al día, a la semana, al mes y al año; las cláusulas diferentes son admitidas solo si integran cláusulas elásticas o flexibles.

CONDICIONES ECONÓMICAS

En la determinación de las condiciones económicas el trabajador con una jornada laboral a tiempo parcial no puede ser discriminado por el solo hecho de haber sido asumido (o cambiado) a tiempo parcial: las condiciones económicas no pueden, por tanto, ser menos favorables que las del trabajador que tiene una jornada laboral a tiempo completo (con los mismos encuadramientos contractuales).

La aplicación de esto implica que:

- el trabajador part-time tiene la misma remuneración por hora que el trabajador con jornada completa
- son proporcionadas, por razones de diversa entidad de la acti-

vidad laboral, la remuneración global y los componentes individuales de esta, la remuneración por vacaciones, el importe de los seguros por enfermedad, la maternidad, accidentes y la enfermedad profesional.

CONDICIÓN NORMATIVA.

La prohibición a la discriminación también se da en la condición normativa.

La aplicación de este principio comporta que el trabajador con una jornada laboral a tiempo parcial tenga los mismos derechos que un trabajador con jornada completa en particular a la:

- duración del periodo de prueba,
- duración de las vacaciones anuales,
- duración del permiso por maternidad y el permiso parental,
- duración del periodo de baja,
- enfermedad o accidente,
- accidente laboral y enfermedad profesional,
- tutela y seguridad en el puesto de trabajo,
- acceso a las iniciativas de formación previstas por el empleador,
- acceso a los servicios sociales de la empresa,
- criterios de cálculo de las competencias indirectas y diferentes previstas en la Ccnl (Contrato colectivo Nacional del Trabajo),
- derechos sindicales.

Para la jornada a tiempo parcial vertical la contratación colectiva puede remodelar la duración del periodo de prueba y de baja.

TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

EL CAMBIO DE JORNADA LABORAL TIEMPO PARCIAL A TIEMPO COMPLETO.

Es un derecho del trabajador a tiempo parcial en caso de que sea asumido de nuevo a ser contratado tiempo completo por parte del empresario.

A propósito, es necesario distinguir dos hipótesis:

- para los trabajadores asumidos directamente con contrato a tiempo parcial, el derecho de prioridad es procesable solo si es previsto desde el contrato individual. La violación da derecho al trabajador a una indemnización por perjuicios.
- para los trabajadores asumidos a tiempo completo pero que han cambiado a part-time, el derecho de procedencia es inmediatamente procesable en cuanto deriva directamente de la ley. El trabajador tiene derecho de prioridad en caso de prevista contratación por parte del empleador a trabajadores a tiempo completo con funciones idénticas o equivalentes (art. 12ter D. Ley 61/2000).

EL CAMBIO DE LA JORNADA LABORAL DE TIEMPO COMPLETO A TIEMPO PARCIAL.

El artículo 5, párrafo 1, D. Ley 61/2000 prevé que las partes pueden acordar, por escrito, el cambio de tiempo completo a tiempo parcial. Por lo tanto se trata de un cambio consensuado.

El trabajador puede legítimamente rechazar la solicitud por parte del empleador, dicho acto no constituye un motivo justificado de despido.

La ley no reconoce como derecho del trabajador a tiempo completo el cambio de la jornada laboral a tiempo parcial, ni siquiera en el caso de asunciones de trabajadores a tiempo parcial por parte de la empresa. En este último caso, es previsto que el empresario tenga el deber de dar una respuesta precisa a los empleados con una jornada laboral a tiempo completo en una unidad productiva situada en el mismo ámbito y a tener en consideración las preguntas del cambio de la jornada laboral de los empleados a tiempo completo.

Otros derechos especiales son reconocidos al trabajador a tiempo completo si padece una patología oncológica: en este caso se le reconoce un verdadero y propio derecho a cambiar la jornada laboral de tiempo completo a tiempo parcial, y volver a cambiar a tiempo completo si se solicita (hipótesis introducida del D. Ley 276/2003).

CRITERIOS DE CÓMPUTO

Los trabajadores a tiempo parcial son computados, a efectos de la aplicación de todas las instituciones de ley y del contrato, iva in-

cluida prevista desde el título III del Estatuto de los trabajadores, en proporción al número de horas trabajadas: se considera, por lo tanto, dentro del trabajo las horas extras realizadas aunque estas no las contemple el contrato individual.

EL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y EL TRABAJO EXTRAORDINARIO

Las instituciones del trabajo suplementario y el trabajo extraordinario consienten, sujetas a limitaciones los vínculos en cuanto a la forma y al contenido a variar el horario de trabajo horario.

El trabajo suplementario, en base a la diferencia de la jornada a tiempo parcial, concordado entre las partes, y en horario normal diario, es legítimo en el trabajo a tiempo parcial horizontal, vertical y mixto (en este último caso cuando la jornada a tiempo parcial es inferior a la jornada normal semanal).

El reglamento del trabajo suplementario es de nuevo puesta en la contratación colectiva la cual puede determinar el número máximo de las horas suplementarias efectuadas, las casuales en base a las cuales el empresario puede pedirlo y las posibles consecuencias en caso de superación de las horas suplementarias contractuales previstas (aumento o descanso compensatorio).

Para el desarrollo del trabajo suplementario no se necesita el consentimiento del trabajador si el contrato colectivo prevé y otorga la facultad del empresario a pedir al empleado prestaciones complementarias. Si por el contrario el contrato colectivo no prevé dicha facultad, es necesario el consentimiento del trabajador, que puede ser explícito o por hechos concluyentes.

El trabajo extraordinario es aquel prestado más allá de la jornada laboral semanal (40 horas). Por tal motivo en la jornada a tiempo parcial es posible solamente si se ha conseguido el tiempo completo, y por lo tanto solo a tiempo parcial vertical y mixto. En tal caso se aplicará la disciplina del trabajo extraordinario, válida para los trabajadores a tiempo completo. Instrumentos de flexibilidad en las relaciones de trabajo a tiempo parcial

- Cláusulas flexibles (compatibles con todas las tipologías vinculadas a tiempo parcial): relativas a la variación de la colocación temporal de las prestaciones, si intervienen sobre cuando se trabaja. (Compatibles con todas las tipologías de contrato a tiempo parcial).

- Cláusulas elásticas (compatibles con las cláusulas a tiempo parcial de tipo vertical o mixto) relativas a las variaciones en aumento de la duración de la prestación laboral, el empleador puede aumentar las horas de trabajo o extender el tiempo de trabajo sin necesidad de que las horas de más valgan como horas extras (compatible solo con el trabajo a tiempo parcial de tipo mixto o vertical).

La introducción de las cláusulas de flexibilidad y de elasticidad son puestas por escrito por medio de un acuerdo individual entre el empleador y el trabajador, acuerdo que puede ser también contextual en la estipulación del contrato de trabajo.

Es previsto que el trabajador tenga la facultad de avalarse de la asistencia de un representante sindical que él elija.

En los contratos colectivos se demanda la facultad de establecer las condiciones y la modalidad en relación por las cuales el empresario puede modificar la colocación temporal y la duración de la prestación laboral (art. 3, co.8 D. Ley 61/2000).

No obstante, en ausencia de la disposición del contrato colectivo, o independientemente del mismo, el empresario, en acuerdo previo con el trabajador, puede adjuntar las cláusulas correspondientes al contrato part-time.

El preaviso necesario para que el trabajador introduzca dichas cláusulas, salvo que haya una voluntad dispar entre las partes, es de al menos de dos días laborables, al no ser que exista un acuerdo diferente entre las partes.

El D. Ley 276/2003 no permitía la modificación de la aprobación de tal flexibilidad por parte del trabajador. El rigor de dicha disposición ha sido parcialmente atenuado por la ley 92/2012 que ha sido modificada bajo un doble aspecto:

- ha contribuido a la contratación colectiva, el poder de prever las condiciones y la modalidad que permitan al trabajador de pedir la eliminación o la modificación de las cláusulas flexibles o elásticas;
- ha introducido la facultad de anular el consenso a los trabajadores que se encontraban en las condiciones previstas en el art. 12 bis del mismo D. Ley 2000 o aquella prevista en el art. 10 de la Ley 300/1970 (ósea aquellas personas con patologías oncológicas y a los estudiantes).

Los contratos atípicos:

EL CONTRATO POR PROYECTO

de IRENE BEGA

El contrato por proyecto está regido desde el art. 61 hasta el art.69 D.Ley 276/2003 (así como actualizado desde la Ley 92/2012 y del D.Ley 28 de junio del 2013, N° 76).

Están excluidos de la aplicación de la normativa:

- los agentes y representantes comerciales;
- todo aquel que desarrolle actividades de venta directa de bienes y servicios realizados a través call center “outbound”;
- los trabajadores ocasionales;
- todo aquel que desarrolle actividades intelectuales que para el ejercicio de las cuales sea necesaria la inscripción a registros profesionales;
- los vínculos y las actividades de colaboración coordinada y continuada en cualquier sector y utilizada para fines institucionales en favor de las asociaciones y sociedades deportivas afiliadas a la federación deportiva nacional, a las disciplinas deportivas asociadas y a los entes de promoción deportiva reconocidas desde la CONI;
- los componentes de los órganos de administración y control de las sociedades y los participantes a en los colegios y en la comisión;
- todo aquel que cobre la prestación por jubilación.

a) DEFINICIÓN Y REQUISITOS

El trabajo por proyecto es una forma de contrato autónomo muy próxima al trabajo subordinado (pero diferente a este último), definido como trabajo parasubordinado, el cual implica por un lado la intención del empresario de reclutar al personal que utilizará en la actividad de colaboración coordinada y continuada y, por otro lado la voluntad del colaborador de desarrollar la propia actividad con modalidades diferentes de aquellas del trabajo subordinado.

El único subtítulo de trabajo parasubordinado admitido, seguido por las modificaciones aportadas desde la Ley 92/2012, es el trabajo por proyecto, con la consecuencia de que el requisito indispensable e imprescindible para la validez y la legitimidad del contrato es la existencia de un proyecto.

Para introducirnos en este tipo de contrato, en virtud del art. 61 del D. Ley 276/03, es necesario que se den los siguientes requisitos:

- las colaboraciones coordinadas y continuadas deben ser reconocibles en uno o más proyectos específicos;
- tales proyectos específicos deben ser determinados por el mandatario;
- tales proyectos específicos deben ser gestionados autónomamente por el colaborador;
- el proyecto debe ser funcionalmente ligado a un resultado final determinado y no puede consistir en una mera reproducción del objeto social del mandatario, prestando atención a la coordinación con la organización del mandatario e independientemente del tiempo empleado para la ejecución de la actividad laboral;
- el proyecto no debe comportar el desarrollo de los deberes meramente ejecutivos y repetitivos, que puedan ser individualizados desde los contratos colectivos estipulados desde las organizaciones sindicales más representativas del plano internacional.

En otras palabras, hasta que un contrato sea considerado contrato por proyecto, es necesario no solo que exista un proyecto, indicado en el contrato y gestionados en modo autónomo por el trabajador, sino que además tiene que estar orientado a conseguir un resultado, y que este resultado sea diferente respecto al objeto social de la

empresa (el empleador), y que por lo tanto no se centre solamente en una actividad repetitiva y consecutiva.

b) LA FORMA

El contrato por proyecto debe estar estipulado en forma escrita y debe contener los siguientes elementos;

- la indicación de la duración del trabajo;
- la descripción del proyecto, del cual tiene que individualizarse el contenido y el resultado final que se pretende conseguir;
- los criterios para su determinación, además el periodo de tiempo y la modalidad de pago y el reembolso de los gastos;
- la forma de coordinación del trabajador por proyecto al comitente sobre la ejecución que en ningún caso, puede perjudicar la autonomía en la ejecución de la obligación laboral;
- las eventuales medidas para la tutela de la salud y la seguridad del colaborador por proyecto;

Además, el contrato por proyecto no puede prever ningún periodo de prueba.

c) LA COMPENSACIÓN

El trabajador por contrato tiene el derecho a una compensación proporcionada a la calidad del trabajo, no inferior a los mínimos establecidos por el colaborador por proyecto desde la contratación colectiva para cada sector de la actividad y sobre la base de los mínimos salariales aplicados en los mismos sectores equiparables a las funciones realizadas de los trabajadores subordinados.

d) LA OBLIGACIÓN DE FIDELIDAD Y DE PRIVACIDAD

El colaborador a proyecto no debe desarrollar una actividad de competencia con el comitente, ni debe difundir noticias o información ni apreciaciones relativas a los programas o a los proyectos, ni tampoco cometer actos que perjudiquen la actividad del comitente.

e) LAS CAUSAS DE LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO: EMBARAZO, ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

El embarazo, la enfermedad y los accidentes suspenden del empleo al trabajador por proyecto sin derecho a una indemnización.

Hay que matizar que solamente en caso de embarazo es prevista una prórroga de la duración del contrato durante un periodo de 180 días.

En cambio en caso de enfermedad o accidente el contrato se extingue en el vencimiento de este (si es prevista una duración determinada) y en cada caso el mandatario (el empleador) puede desvincularse del contrato si el periodo de suspensión es superior a un sexto de la duración establecida en el contrato, cuando sea determinada, o también superior a treinta días para los contratos de una duración determinable.

f) CAUSAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR PROYECTO

El contrato por proyecto se extingue en caso de:

- realización del proyecto;
- vencimiento del término;
- renuncia anticipada (respecto al vencimiento previsto del contrato por proyecto o antes de la realización del proyecto mismo) por una causa justa;
- renuncia anticipada del mandatario en caso de idoneidad profesional del colaborador tal que no haga posible la realización del proyecto;
- renuncia anticipada del colaborador, salvo con preaviso, solamente si dicha posibilidad es recogida en el contrato de trabajo.

g) CONSECUENCIAS DERIVADAS DE LA VIOLACIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE EL CONTRATO POR PROYECTO.

El artículo del D. Ley 276/2003 sanciona los casos en los que el contrato a proyecto no presente los requisitos formales establecidos

por la ley o que enmascaren un empleo subordinado.

En ambos casos la normativa prevé la mutación del trabajo subordinado a tiempo indeterminado.

En particular, para aquel que concierne la violación de requisitos formales del contrato por proyecto, dicho artículo prevé que en caso de falta de reconocimiento de uno de los proyectos, la colaboración coordinada será considerada trabajo subordinado a tiempo indeterminado desde la fecha de la constitución de los vínculos laborales.

En el caso de que un contrato por proyecto enmascare un trabajo subordinado, este se cambia a un empleo subordinado según a la modalidad de desarrollo del mismo.

Los contratos atípicos:

EL CONTRATO DE AGENCIA

de ROBERTO LAMA

El contrato de agencia -regulado por los artículos 1742 y seguidos del código civil y de la disposición de los acuerdos colectivos estipulados desde la organización sindical - da vida a un vínculo jurídico en el cual una parte (el agente) asume la obligación de promover, establemente y a cambio de una remuneración, la conclusión de los contratos y en el intereses del empresario.

El contrato de agencia, desde el punto de vista laboral, es reconocible en los esquemas del trabajo autónomo. El agente además de asumir el riesgo de la inutilidad de la actividad desarrollada, actúa en una completa autonomía, decidiendo desde su propio criterio, por ejemplo, cuanto tiempo va a dedicar a la actividad en promoción, que camino seguir o la elección del cliente al cual dedicarle mayor esfuerzo. El único límite a la autonomía que el agente disfruta para la ejecución de su obligación es la obediencia de las instrucciones que le vienen dadas por parte del empresario: instrucciones que, concretándose en indicaciones sobre la modalidad de desarrollo de la prestación laboral, no son en grado de perjudicar dicha autonomía del agente.

Las actividades de promociones dirigidas a la conclusión de los contratos entre terceros y el empresario puede ser desarrollada por el agente tanto en forma individual o como en forma colectiva; en cada caso, para poder legitimar las actividades del agente de comercio es necesario estar en posesión de los requisitos señalados por la Ley N°204/1985 y sucesivas modificaciones.

Por otro lado, se debe evidenciar que el D. Ley N° 59 del 26.03.2010 (en vigor del 12.05.2012), con el cual ha sido dada la situación a la directiva comunitaria 2006/123/CE (“directiva de servicios”), con el fin de simplificar el acceso y el ejercicio de la actividad de agencia, tiene previsto, entre otras opciones:

- la supresión del papel de los agentes de comercio (la inscripción precedentemente prevista en el artículo. 2 Ley. N° 2014/1985 como condición obligatoria legítimamente del ejercicio de la actividad del agente);
- la subordinación del comienzo de la actividad del agente a la presentación de la cámara de comercio, industria, artesanía y agricultura de la SCIA (Señalización Certificada de Inicio de Actividad);
- la inscripción de los agentes de comercio en el Registro de la Propiedad.

Las actividades des arrolladas por el agente para el cumplimiento de sus obligaciones son, simplificando, la búsqueda del área indicada de los potenciales contratantes, el comienzo y la conducción de las tratativas, la trasmisión al empresario de las negociaciones alcanzadas. Entre estas, no se puede retener recompensa la conclusión del contrato que queda, propiamente es una actividad del empresario. El contrato de agencia tienen que resultar escrito; el contrato puede ser expuesto a un plazo de duración, pero también puede estar estipulado a tiempo determinado. En el primer caso, y hasta el vencimiento del plazo, las partes pueden desvincularse del contrato solo en el caso que se impugne una causa que no consienta la prosecución, ni siquiera provisoria, de las relaciones laborales; si el contrato es a tiempo indeterminado las partes pueden desvincularse, dando un preaviso antes del plazo preestablecido por la ley o de los acuerdos económicos colectivos.

De todas maneras, en el momento de la conclusión del contrato, en el caso de que se reclamen las condiciones fijadas del art. 1751 código civil y de los acuerdos económicos colectivos, el empresario tiene que corresponder al agente con una indemnización económica cuyo importe es variable.

El agente asume el riesgo de que la actividad por él expuesta pueda ser inútil para el empresario y, consecuentemente, improductiva para él mismo. Si quiere decir que su derecho a la retribución (que en el contrato de agencia es denominada comisión y se basa en un porcentaje de los negocios promovidos) está condicionado

a la conclusión del contrato entre terceros y el empresario, lo cual tiene que ser directamente atribuido a su intervención. De esto deriva que el agente no tendrá algún derecho retribuido en el caso en que un tercero y el empresario, puestos en contacto gracias a su trabajo, decidan no concluir el contrato. En este caso, ellos tienen que hacerse cargo de todos los gastos producidos de la actividad en promoción después de que se descubra la inutilidad de la actividad (gastos de viaje, alojamiento, comidas etc.).

Es posible que las partes consideren - a través de una de un acuerdo llamado "star del credere"- una cláusula de garantía en virtud de la cual el agente, en el caso en que el tercero contratista no cumpla con la obligación de la estipulación del contrato, es obligado a pagar al empresario el daño cometido por el tercer contratista. Se puede decir que tal indemnización tiene un carácter penal, teniendo en consideración el comportamiento negligente del agente que ha procurado al empresario un contratista que ha demostrado ser un incompetente.

El artículo 1746 código civil excluye que esta garantía pueda ser definida en un modo global, sino que tiene que hacer referencia e individualizar cada actividad. En cada caso, la indemnización no puede ser mayor que los ingresos del negocio, y en todo caso, lo pactado en dicha cláusula comporta el derecho del agente a una garantía correspondiente, más allá y distinto a la comisión.

En conclusión, las partes pueden estipular un pacto para limitar la actividad de promoción del agente en el periodo posterior al cese del vínculo con la agencia. Este es el pacto de no competencia admitido por la legislación, siempre y cuando la duración no sea mayor de dos años. Además para ser legítimo, el pacto de no competencia tiene que tener en consideración la misma zona, clientela y género de bienes y servicios por los cuales ha sido estipulado el contrato de agencia y debe, además, prever el pago de una indemnización al agente. En razón de la cual, el importe de la dicha indemnización es conmensurado a la duración y al carácter del contrato de agencia no solo al importe de la indemnización de final de las relaciones laborales, el cual señala el código civil 1751.

Los contratos atípicos:

LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO Y LOS SOCIOS DE LA COOPERATIVA

de LAURA CARBONERA

Las cooperativas de producción y de trabajo son empresas que desarrollan una determinada actividad económica, cuya peculiaridad consiste en perseguir el objetivo de ofrecer ocasiones de trabajo a los propios socios, posiblemente en condiciones más ventajosas de aquellas que se obtendrían del mercado de trabajo (finalidad mutualista), con la utilización del trabajo de los socios, los cuales tienen el derecho a la participación a los beneficios de la empresa.

La regularización de la cooperativa de trabajo es encomendada a más fuentes: en particular son recordadas en los artículos 2511 ss del c.c y la Ley 142/2001, después de ser modificada e integrada desde la Ley 30/2003.

Existen varias tipologías de cooperativas, cooperativas de la pesca, cooperativa del consumo, cooperativa del transporte, cooperativa social.

Esta última, muy difundida ya que pueden beneficiarse de ayudas, son disciplinadas desde la Ley 381/1991 y tienen como objetivo el de perseguir el interés general de la comunidad a la promoción humana y la integración social de los ciudadanos a través de la gestión de servicios sociosanitarios y educativos (del tipo A), o también el desarrollo de diferentes actividades (agrícola, industrial, comerciales o de servicio) que introducen al mundo laboral a personas menos favorecidas (de tipo B).

LA DISCIPLINA DEL SOCIO TRABAJADOR.

En lo que respecta a la disciplina del socio trabajador, la primera cuestión de tener presente es que él mismo instaura con la cooperativa dos vínculos jurídicos:

- una relación asociativa;
- una relación de trabajo;

No se trata de dos relaciones asociativas, los socios trabajadores son “coprotagonistas” de la evolución de la sociedad y esta es la diferencia de una relación formal de dependencia con fines de lucro. Tienen los típicos poderes y deberes del estatus de socio de una cooperativa, por ejemplo: el poder de gestionar mediante la participación a la formación de los órganos sociales y la definición de la estructura de dirección, participación, al riesgo de la empresa y la obligación de contribuir a la formación del capital social y así como la obligación de meter a disposición las propias capacidades profesionales en relación al tipo de actividad desarrollada.

Respeto a las relaciones laborales instauradas con la cooperativa, estas puede tener un carácter subordinado o autónomo (incluidas las formas de colaboración coordinadas y continuada no ocasionales) respecto a las condiciones fijadas en el reglamento interno de la cooperativa, aprobada en la DTL (Dirección Territorial de Empleo y Trabajo), documento que debe contener la tipología de las relaciones instituidas con los socios trabajadores, renombrando los contratos colectivos aplicados en caso de socios con relaciones de trabajo subordinado.

Cuando las relaciones laborales tienen una naturaleza subordinada tendría que aplicarse la disciplina del código civil y la legislación social. No obstante, para salvaguardar la particular posición del socio trabajador, la aplicación de las instituciones propias del trabajo subordinado es solo parcial, por lo tanto:

- se aplican todas las disposiciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo y las instituciones del TFR (tratamiento por finalización de la relación laboral) y las vacaciones, pero el mencionado reglamento interno de la cooperativa puede establecer excepciones peyorativas respecto a las condiciones de trabajo pertinente en base a la disciplina legislativa, con la única excepción de las condiciones económicas mínimas;

- se aplica el Estatuto de los Trabajadores pero el ejercicio de los derechos sindicales (Título III EDT) tiene que efectuarse con la modalidad individualizada en sede con acuerdos específicos entre las asociaciones nacionales del movimiento cooperativo y las asociaciones sindicales más representativas;
- las sociedades cooperativas son tenidas a corresponder el tratamiento económico comprensivo proporcionado a la cantidad y cualidad del trabajo prestado y no inferior a los mínimos previstos, por prestaciones análogas, de la contratación colectiva nacional del sector o de categorías afines.

A los socios que instauran una relación de trabajo no subordinado se aplica la protección de accidentes (D. Ley 81/2008) y el Estatuto de los Trabajadores, limitada a los artículos 1,8,14 y 15 siempre que dichas normas sean compatibles con las específicas modalidades de la prestación laboral. Además estas tienen el derecho a compensaciones no inferiores a aquellas de “medio de uso”.

CONDICIÓN ECONÓMICA.

Las condiciones económicas de los socios trabajadores están constituidas desde un mínimo, calculado en modo diferente a la segunda tipología de las relaciones de trabajo instaurado entre las partes (socio trabajador con trabajo subordinado o con otro tipo de trabajo) y las eventuales compensaciones, que pueden ser deliberadas desde la asamblea.

EXTINCIÓN DEL TRABAJO.

El principio de supremacía de las relaciones asociativas sobre las relaciones laborales la cual está referida en la Ley 142/2001, aparece evidente si se observan las disposiciones que regulan las causas y las consecuencias de las relaciones laborales. En síntesis:

- si se renuncia o se excluye al socio de la cooperativa (deliberadamente en el respeto de las provisiones estatutarias y en conformidad con las disposiciones del código civil arts. 2526 y 2527 c.c), se extingue también las relaciones laborales, tanto si es de carácter subordinado o autónomo; En tal caso la tutela

del art. 18 del Estatuto de los Trabajadores (entre los cuales está el derecho a la reinserción en el puesto de trabajo en caso de ilegitimidad del despido) no encuentra aplicación; sin embargo, el juez podrá aplicar la sanción propia del régimen de estabilidad obligatoria (aquella prevista por los despidos ilegítimos en el caso en el que no se apliquen el art. 18 S.L) ósea condenando a la sociedad a la indemnización del daño. El único remedio para el socio excluido es el de obtener la anulación de la deliberada exclusión. La anulación de la exclusión implica el restablecimiento de la situación anterior a la ilegítima intromisión del societario, constituyéndose la antigua relación de trabajo;

- Si se extingue el vínculo laboral con el socio, el trabajo asociativo no decae automáticamente. En tal caso las garantías que cita el art. 18 del Estatuto de los Trabajadores, por las hipótesis de ilegitimidad del despido, encontrarían aplicación.

LA COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD JUDICIAL POR LAS CONTROVERSIAS

Las controversias inherentes a la sola relación de trabajo son competencias del Tribunal Laboral (art. 409, co. 3, c.p.c; Cass. 18 de enero 2005 n.850; Tribunal de Bolonia 7 julio 2010).

Se aplica el rito ordinario a las controversias entre socios y cooperativas relativas a las relaciones asociativas y a la “prestación mutualista” vale decir que son aquellas prestaciones que la sociedad cooperativa asegura a sus socios en términos más ventajosos respecto a los terceros. La disposición es en términos rígidos y con imposibilidad de extensión a la controversia en cuanto a los derechos sustanciales y previsionales del trabajador (art. 5, co. 2, Ley 142/2001; Ord. Cass 18 de enero del 2005, n. 850).

Es importante relevar que, en el caso que el trabajador sea despedido en consecuencia de una exclusión de la compañía, la competencia del código civil Tribunal de la Propiedad absorbe, según la interpretación que dan algunos tribunales, la competencia de conocer y decidir sobre el despido. Estas extensiones de la competencia del Tribunal, comportan un agravio de los costes para el trabajador y una mayor duración de los tiempos procesuales, viniendo a constituir un trato diferenciado (y peyorativo) del socio trabajador de la cooperativa respecto a los otros trabajadores subordinados. Otros Tribunales, conformemente a esta exigencia de igualdad de tratamientos, retienen las competencias del Juez del Trabajo.

Los contratos atípicos.

EL TRABAJO SUMINISTRADO

de FRANCESCA CAMPINI

DEFINICIÓN

Con el suministro de la mano de obra (arts. 20-28 D. Ley 276/03) un sujeto cualificado (“proveedores” o más conocido como “Empresa suministradora”) proporciona personal otro sujeto (“Empresa Usuaria o Receptiva”). Los trabajadores suministrados desarrollan así la prestación laboral dentro de la organización de la Empresa Usuaria pero son dependientes formalmente del Proveedor o Empresa suministradora.

La suministración se realiza, por lo tanto, una multiplicación de los sujetos involucrados, porque a los empleadores y trabajadores se le une la empresa usuaria. Los tres sujetos están comprometidos entre ellos y obligados mediante dos contratos diferentes:

- un contrato de suministración estipulado entre la empresa usuaria y el Proveedor;
- un contrato de trabajo estipulado entre el Proveedor y el trabajador.

Ambos contratos pueden ser estipulados a tiempo indeterminado o a tiempo determinado.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

SUJETOS INTERESADOS

Los sujetos a los cuales está reservada la mano de obra son las empresas suministradoras. Estas empresas deben tener una autorización del Ministerio de Empleo, la cual debe estar instituida un registro público). Al final de la inscripción de dicho registro, las empresas suministradoras deben estar en posesión de requisitos específicos que atesten la solidez económica, jurídica y organizativa.

La empresa usuaria puede ser un sujeto cualquiera, incluso puede no ser un emprendedor. Por lo tanto también podría tratarse de una sociedad, un pequeño emprendedor, una asociación o también la Administración Pública.

Los trabajadores suministrados irán encuadrados al nivel contractual previsto desde la CCT en base a las funciones desarrolladas. Las funciones que pueden ser desarrolladas por un trabajador suministrado pueden ser de diferentes niveles de cualificación profesional (dirigentes, especializados o comunes).

PROHIBICIONES

Si hay una sanción administrativa, está prohibido recurrir a la suministración (apelara la erogación) de la mano de obra en los siguientes casos:

- por la sustitución de trabajadores en huelga;
- salvo una disposición diferente de los acuerdos sindicales, en las unidades productivas interesadas, en los seis meses precedentes, desde un despido colectivo (y a menos que dicho contrato esté estipulado para prever la sustitución de trabajadores ausentes, o se haya concluido con trabajadores desplazados con una duración no superior a los doce meses o también de una duración inicial no superior a los tres meses) o desde tratamientos de integración salarial;
- para las empresas que no hayan previsto la evaluación de los riesgos del d. ley 81/08 en materia de seguridad en el trabajo.

LOS LÍMITES

Los contratos colectivos nacionales estipulados desde los sindica-

tos más representativos fijan el número máximo de trabajadores suministrados (en porcentual respecto a la totalidad de los trabajadores) que pueden trabajar en una empresa.

CARACTERÍSTICAS

CONTRATOS DE SUMINISTRO

El contrato de suministro está estipulado entre la empresa suministradora y la empresa usuaria, sin incluir al trabajador. A través de este contrato la empresa usuaria recibe la prestación laboral, tiene que pagar un precio por ello a la empresa suministradora como la retribución y de los contribuciones de los trabajadores suministrados así como de compenso, en favor de la empresa suministradora, para la actividad de investigación, formación y gestión burocrática de los trabajadores.

Los contratos de suministración tienen que respetar los siguientes requisitos formales:

- forma escrita
- contenidos esenciales (entre ellos: número de los trabajadores ; casos e razones de carácter técnico, productivo, organizativo o sustitutivo en el caso de suministración a plazo; la fecha de inicio y la duración prevista; las funciones y la posición a las cuales serán destinadas los trabajadores; las contrataciones por parte de la Agencia administrativa de la obligación de pagar al trabajador directamente del tratamiento económico, así como de las contribuciones a la seguridad social; la obligación de la empresa usuaria de rembolsar al Proveedor los honorarios retribuidos de este efectivamente sostenidos en favor de los proveedores de trabajo, etc.).

Si la empresa suministradora y la empresa usuaria acordasen que no sea obligatorio que el la empresa suministradora tenga que asumir al trabajador en el que caso que hubiese una alteración en el contrato, dicha cláusula sería anulada (al menos que no prevea el reconocimiento de una adecuada indemnización al trabajador).

El contrato de suministro puede ser tanto a tiempo determinado como a tiempo indeterminado (staff leasing). En ambos casos la tipología de contrato está sujeta a los vínculos legales a garantía del trabajador. En particular:

- en el contrato de suministro a tiempo determinado, como en el contrato de trabajo a plazo, no es necesario indicar las razones que justifiquen la duración limitada. Se puede, por lo tanto, estipular un contrato de suministro a tiempo determinado llamado “casual”, con el objetivo de incentivar el uso en la realidad económica;
- en cambio por cuanto respeta la staff leasing, la ley elenca las hipótesis (no taxativa, visto que otras hipótesis pueden ser previstas desde la contratación colectiva) que son posibles recorrer. A título ejemplificativo, es admitido en la staff leasing por servicios de asesoramiento y asistencia en el sector informático, para el servicio de limpieza servicio de transporte de personas o mercancía, gestión de la biblioteca, parques, museos, actividad de marketing, gestión de call-center etc.

SANCIONES CIVILES CONECTADAS A VICIOS DE CONTRATO DE SUMINISTRACIÓN.

El contrato de trabajo, en presencia de algunas irregularidades del contrato de suministro, se convierte en contrato de trabajo subordinado a tiempo indeterminado directamente a la empresa suministradora la cual se transforma a pleno título en empleador. Esta sanción, en particular, se verifica:

- por la falta del contrato por escrito;
- por falta de razones que justifiquen el contrato de trabajo a tiempo determinado o fuera de las hipótesis que legitimen el recurso al staff leasing;
- en los casos que son prohibidos por la ley;
- en carencia de la autorización por parte del ministerio de trabajo;
- en falta de las indicaciones de la autorización ministeriales;
- en caso de administración fraudulenta (la finalidad específica de eludir normas inderogables de leyes o contratos colectivos aplicados al trabajador).

CONTRATO DE TRABAJO Y DISCIPLINA DE LAS RELACIONES LABORALES (DEL TRABAJO).

Los contratos de trabajo transcurren entre el trabajador y el Proveedor. La ley no ofrece una disciplina específica para este tipo de

contrato de trabajo, por lo tanto se retiene que sea posible asirse a cualquier tipo de contrato (contrato de trabajo a tiempo determinado, contrato a tiempo indeterminado, aprendiz, job on call, etc.) y en cualquier horario (full time o part time).

En particular:

- Contrato de trabajo a término: sigue la disciplina de los trabajos a término. Es prorrogable con el consentimiento del trabajador y por escrito en los casos previstos en el contrato colectivo que viene aplicado al Proveedor.
- Contrato de trabajo a tiempo indeterminado: el trabajador tiene derecho, en los periodos en los cuales no trabaja pero queda a disposición, a una indemnización de disponibilidad, más baja del estipendio. Tal indemnización, dada por el Proveedor, no puede ser inferior a euro 350 y ser divisible por cuotas horarias.

El poder del despido le corresponde al Proveedor, y sigue la disciplina ordinaria, que puede variar dependiendo de la duración determinada/indeterminada del vínculo laboral.

Desde el momento que el empleador se transforma en Proveedor, son los jefes a este que se quedan con las obligaciones retribuciones y contribuciones, y además el ejercicio de los poderes dictatoriales. Se trata, solamente, de una titularidad desde el punto de vista formal:

- desde el punto de vista de las obligaciones retribuidas, contribuidas, providenciales y asistenciales, la empresa usuaria está obligada a rembolsar al proveedor los costes de los trabajadores;
- desde el punto de vista de los poderes dictatoriales, el poder directivo y aquello del control están en el poder de la empresa usuaria, desde el momento en el que se trata de poderes que deben ser necesariamente ejercitados da quien se encuentra en contacto directo con el trabajador en el mismo lugar en donde se ejercita la prestación laboral. El poder disciplinal se queda a disposición del Proveedor: la empresa usuaria tiene solamente la obligación de comunicar tempestivamente al Proveedor los hechos que podrían constituir una infracción disciplinar.

En cuanto reguarda al código civil variando, o también el poder de modificar las funciones de los trabajadores, viene ejercitado,

en los límites en los cuales pueden cumplir dentro del trabajo subordinado (y por lo tanto, a efectos del art. 2103 del código civil, el trabajador no puede ser colocado en funciones inferiores) desde la empresa usuaria a condición de que se lo comunique directamente al suministrador. En el caso en el que dicha comunicación no se realice, la empresa usuaria tiene que pagar las diferentes retribuciones y las indemnizaciones por daños.

EL TRATAMIENTO ECONÓMICO Y NORMATIVO

La ley dispone (art.23) que el trabajador suministrado tiene derecho a un tratamiento económico (retribución) y normativo (disfrute de derechos sindicales)no inferiores a aquellos empleados que estén al mismo nivel de la empresa usuaria,en igualdad de las funciones que desarrollen.

El hecho que la ley se refiera a una evaluación “compresiva”, hace que puedan ejercerse de las diferencias sobre aspectos singulares (por ejemplo sobre una individual retribución).

TRABAJO Y FORMACIÓN

Trabajo y formación:

EL CONTRATO DE FORMACIÓN Y DE APRENDIZAJE

de GIULIA NEGRI

El contrato de formación y aprendizaje representa históricamente el instrumento más difundido en nuestro sistema para coordinar las exigencias de formación y de introducción de los jóvenes en el mercado laboral.

Además se ha unido, hace poco tiempo, el stage (o las prácticas formativas y de orientación), pero que se distingue del contrato de aprendizaje, en primer lugar en cuanto (a diferencia de este último) no está considerado un contrato de trabajo, sino solamente un medio para conceder a los jóvenes la posibilidad de ofrecerles una primera experiencia laboral.

El contrato de formación se distingue por el hecho de ser un verdadero y propio contrato de trabajo a tiempo indeterminado orientado a la formación y a la ocupación de los jóvenes - y por esto es definido como contrato "de causa mixta", ya sea laboral o formativa: el empleador tiene la obligación, junto a la obligación retributiva, de impartir al aprendiz una enseñanza profesional necesaria para poder conseguir la especialización profesional, en cambio al trabajador le corresponde el derecho a aprender a través del desarrollo de la actividad laboral.

Esto representa una serie de ventajas tanto para el empresario (que tiene la posibilidad de formar directamente las figuras profesionales que necesita, según las exigencias de la actividad laboral concretamente realizadas, como también la ventaja de beneficiarse

del régimen facilitado desde el punto de vista retributivo y contributivo y de gestión flexible de las relaciones) como para el recién contratado (en cuanto, más allá de la retribución y la seguridad social conectados en cualquier relación de trabajo subordinado, son destinados además a un recorrido formativo que permite obtener una cualificación profesional oficial).

LAS FUENTES NORMATIVAS

En el código civil, en los artículos 2130-2134, se encuentra una anticipación, una escueta formulación de las instituciones (aunque aquí venga definido como tirocinio), sucesivamente enriquecida desde la Ley N° 25/1995.

En los años sucesivos ha habido diferentes intervenciones por parte del legislador, la más relevante de las cuales - en cuanto se ha revisado la disciplina del aprendiz-estaba contenida en el D. Ley del 10 de septiembre del 2003, N° 276 (la así llamada Ley Biagi), los artículos 47-53: aquí, por primera vez, se prevé tres tipologías diferentes de aprendiz, que se distinguen entre ellas en base al sistema de instrucción y al sistema de cualificación profesional. Dicha tripartición ha sido mantenida, como se verá más adelante, incluso en las reformas sucesivas.

No obstante, las normas que hoy disciplinan el contrato de aprendiz están contenidas en el D. Ley 14 de septiembre del 2011, N°167, el así llamado "Texto único del aprendiz" (T.U) , que ha simplificado y reunido en un único cuerpo normativo (compuesto por solo siete artículos) la estratificación legislativa que existe sobre el tema, invalidando expresamente toda la disciplina precedente. Por último, también la Ley N° 92/2012 ("Ley Fornero"), el Decreto Ley 76/2013, convertido en Ley 99/2013, además el Decreto Ley N°34/2014 convertido en Ley 78/2014 están incluidas en la disciplina relativa al contrato de aprendiz.

Más allá de lo previsto en general desde el Texto Único, además, es necesario verificar las disposiciones integrativas en materia de aprendizaje contenidas en los contratos colectivos nacionales y en la legislación de nivel regional (a esta última, en particular, ha sido demandada la regulación de los perfiles específicamente mostrando atención a la distribución de los contenidos formativos).

LAS TIPOLOGÍAS DEL APRENDIZAJE

- Aprendizaje para la cualificación y el diploma profesional (art. 3 T.U. sobre el aprendizaje): destinatarios: sujetos que tengan 15 años cumplidos, hasta los 25 años de edad, en todos los sectores, con el fin de conseguir una cualificación o un diploma profesional o también para la absolución de la educación obligatoria; duración: determinada en base a la cualificación o al diploma que se quiera conseguir, de todos modos no puede durar más de 3 años (o 4 meses en el caso de diploma cuatrimestral regional).
- Aprendizaje profesional (o contrato de trabajo, art. 4 T.U sobre el aprendizaje); destinatarios: en general sujetos de una edad comprendida entre los 18 y 29 años de edad, pero si se está en posesión de una cualificación profesional también a partir de los 17 años, en todos los sectores, con el objetivo de conseguir una determinada cualificación profesional “con fines contractuales”; duración:varía dependiendo la edad del aprendiz y de la cualificación profesional que se quiera lograr, está establecida por los acuerdos interconfederales y los contratos colectivos de los sectores, en cada caso no puede superar los 3 años (salvo en el caso de las cualificaciones profesionales en el sector artesanal, ya que en esto el proseguiamiento del aprendiz puede durar hasta 5 años)
- El aprendizaje de alta formación e investigación (art. 5 T.U. sobre el aprendizaje); destinatarios: sujetos de una edad comprendida entre los 18 y los 29 años de edad (pero, como en el caso del aprendizaje profesional, los jóvenes que ya estén en posesión de una cualificación profesional pueden iniciar también a partir de los 17 años), en todos los sectores de la actividad, con el objetivode conseguir un diploma de educación secundaria superior o el título de estudios de nivel universitario y de alta formación, incluido los doctorados de investigación, o también para la especialización técnica superior, para desarrollar la actividad de investigación, para efectuar las prácticas para el acceso a los órdenes profesionales o para desarrollar una experiencia profesional;duración: la regulación específica está regida a las Comunidades, en acuerdo con otros Entes, entre los cuales se encuentran las asociaciones territoriales de los empresarios o de los trabajadores más representativas en el plano regional, las universidades, etc.

Además de las tipologías recientemente descritas, también está el aprendizaje para la recualificación profesional (previsto en el art. 7, inciso 4 T.U. sobre el aprendizaje) que, aunque no esté constituido a pleno título una cuarta categoría de aprendizaje, presenta características únicas: está destinada a todos aquellos que hayan perdido el puesto de trabajo (trabajadores ocasionales), sin ningún requisito de registro, y está orientado a la cualificación o recualificación profesional de dichos sujetos desventajados.

LA DISCIPLINA GENERAL COMÚN

Más allá de las características peculiares que connotan cada una de las tipologías de aprendizaje citadas, existen algunas reglas que valen en general y que son previstas desde el art. 2 del T.U.

Las principales son, en síntesis:

- la forma escrita del contrato, del periodo de prueba y del plan formativo (de forma sintética), este último debe definirse en 30 días desde la estipulación del contrato;
- La duración mínima del contrato no inferior a 6 meses, salvo excepciones previstas por las actividades estacionales;
- La prohibición del salario por trabajo a destajo;
- La posibilidad de encuadrar al aprendiz en una categoría de hasta dos niveles inferiores respecto a la cualificación que le correspondiera conseguir, y con la correspondiente reducción del salario;
- La presencia de un tutor o referente de la empresa;
- La posibilidad de reconocimiento de la cualificación profesional con fines contractuales y de las competencias adquiridas con el objetivo del proseguir con los estudios;
- La registración de la cualificación profesional con fines contractuales en el cuaderno de prácticas del ciudadano
- La posibilidad de prolongar el periodo de prácticas en caso de enfermedad, accidente u otra causa de suspensión involuntaria de los vínculos laborales superior a treinta días;
- la posibilidad de forma y modalidad para la confirmación del servicio, sin nuevos o mayores cargos por financiamiento, y obra de la contratación colectiva nacional;
- la prohibición de desvincularse del contrato en el periodo de formación en ausencia de una causa justa o por un motivo

- justificado;
- la posibilidad de las partes de desvincularse del contrato con preaviso antes de la fecha final del periodo de formación a los efectos del art. 2118 c.c., que si no se ejercita permite la continuación de las prácticas como si fuera un trabajo a tiempo indeterminado;
 - la aplicación de algunas formas de seguridad social o asistencia social obligatoria a los aprendices, comprendida en el último ASPI;
 - fijar el número máximo de aprendices que un empleador puede asumir, directa o indirectamente trámite contrato de suministro de trabajo;
 - la obligación, para los emprendedores con más de 50 trabajadores, de continuar a tiempo indeterminado con al menos el 20% de los aprendices asumidos, sino no se pueden asumir a otros aprendices. Son excluidos los contratos de prácticas cesado por no haber superado la prueba, ya sea por dimisión o por una causa justa.
 - la exclusión de la posibilidad de asumir en suministro a aprendices con contrato de suministro a tiempo determinado.

LA FORMACIÓN

El contenido formativo, cuya exacta definición ha sido puesta - en medida a la segunda categoría de aprendiz - en las Comunidades y a la contratación colectiva, constituye el trato que caracteriza el contrato por formación; por esto, si el empresario no hace que los aprendices desempeñen alguna actividad de formación en concreto, la ley establece que:

- el tiempo transcurrido entre las partes se considera como un contrato normal de trabajo subordinado a tiempo indeterminado;
- deberán corresponder al trabajador las diferencias entre la retribución y la contribución versadas y aquellas debidas por el nivel contractual superior que tendría que haber alcanzado al final del periodo de formación (también si el aprendiz poseía dicha capacidad profesional desde el principio y el fin del contrato);
- deberán ser restituidos los beneficios contributivos.

Trabajo y formación

EL STAGE - PRÁCTICAS FORMATIVAS Y DE ORIENTACIÓN

de JESSICA BATAIA

El stage (o prácticas formativas y de orientación) es un instrumento formativo y unos de los primeros inseridos en el mundo laboral destinado a los jóvenes que han superado la educación obligatoria.

Por su finalidad formativa lo stage no se configura como un trabajo, aunque se desarrolle la actividad laboral.

Por consecuencia, alstage no se le aplican ni las normas previstas del trabajo subordinado ni las materias de trabajo autónomo.

Las prácticas pueden ser utilizadas solo para aquellas actividades laborales que presupongan una formación profesional y no para sustituir trabajadores ausentes con derecho a la conservación del puesto de trabajo (enfermedad, maternidad, vacaciones) o para hacer frente paros en una actividad o una exigencia temporal de cese

La disciplina del stage se encuentra en el reglamento de las Comunidades, sobre la base de las indicaciones de la Linee Guida reconocida desde la Conferencia Estado Comunidad, en actuación de la Ley N° 92/2012 (la así llamada reforma Fornero). En ausencia de disposiciones de las comunidades, continúa a aplicarse la normativa de la que habla el art. 18 N° 196/1997, así como D.M N°142/1998.

En las prácticas intervienen: el practicante, el promotor y la entidad:

- los practicantes: jóvenes que hayan concluido la educación obligatoria (los recién diplomados y recién licenciados) pero que estén desocupados, con algún tipo de discapacidad, o desfavorecidos.

- El promotor: el sujeto- público o privado - que ponen en contacto al aspirante con la entidad (agencia, universidad, institutos); los promotores garantizan la genuinidad de las prácticas y por lo tanto estas deben estar autorizadas y predeterminadas por la normativa nacional y provincial.
- La entidad: el empleador- público o privado- que consiente el desarrollo de las prácticas. Para poder activar las prácticas la entidad tiene que respetar requisitos numéricos precisos, estar en regla con la normativa sobre la salud y la seguridad en el puesto de trabajo, no haber erogado despidos (salvo que haya una justa causa y para justificar un motivo subjetivo) en los 12 meses precedentes a las prácticas, ni haber en curso un procedimiento de subsidio por desempleo extraordinario o en deroga en curso para la actividad equivalente a aquellas de las prácticas en la misma unidad operativa.

Además se evidencia que la entidad no pueda realizar más de unas prácticas con el mismo practicante.

Las relaciones entre las partes están reguladas por un convenio. El convenio viene estipulada entre el promotor y la entidad pero tiene que ser conocida y firmada también por el practicante. En el convenio están indicadas los elementos fundamentales de las prácticas:

- la duración de las prácticas, que varía en base a los destinatarios y de la provincia;
- los dos tutores del practicante (uno por parte del promotor y otro por parte de la entidad);
- el reembolso de los gastos, cuyo importe mínimo está indicado por la normativa regional aplicable, hay que afirmar que las Linee Guida han retenido la congrua una indemnización de participación igual a EUROS 300 brutos mensuales;
- los derechos y las obligaciones de las partes que intervienen: en particular, la obligación de aseguración por a cargo del promotor (INP) y la responsabilidad civil contra terceros).

A la convención se debe adjuntar el proyecto formativo y de orientación (sobre la base de los modelos definitivos de las Comunidades) en las que vienen descritas los objetivos de las prácticas y la modalidad de desarrollo.

Para terminar recordar que las prácticas curriculares, es decir aquellas desenvueltas durante el final de los estudios, hay programadas específicas disposiciones tanto a nivel nacional y como a nivel provincial.

Trabajo y formación.

PERMISOS POR MOTIVOS DE ESTUDIOS- PERMISOS POR FORMACION

de JESSICA BATAIA

En conformidad del art. 34 de la Constitución, que tutela el derecho al estudio, a los trabajadores independientes le son reconocidos una serie de permisos, de ayudas por motivos de estudios o/y de formación.

La normativa que disciplina los permisos por motivo de estudio y de permisos formativos está delineada por el art. 101. N° 300/1970, desde el art. 131. N° 845/1978 y en los arts. 5 y 61. N° 53/2000 y en los arts. 5 y 6. N° 53/2000.

No obstante, las disposiciones dotadas por las leyes tienen que ser integradas con las previsiones contenidas en los contratos colectivos del sector. Por lo tanto, se necesita verificar cuanto ha sido establecido desde los contratos colectivos aplicables a los vínculos laborales.

PERMISOS POR MOTIVOS DE ESTUDIO

Los permisos por estudio son destinados a los trabajadores estudiantes dependientes inscritos y que frecuentan cursos de estudio en escuelas de educación primaria, secundaria y de cualificación profesional, estatal o legalmente reconocida o habilitadas a la obtención de un título de estudios. En particular, la suma de horas retribuidas (generalmente 150 horas en el trienio), que los trabaja-

dores pueden disfrutar contemporáneamente de los permisos en la misma empresa, de la modalidad y los límites de los permisos está acordadas en los contratos colectivos del sector. Los contratos colectivos también pueden proveer permisos laborales por motivos de estudio retribuidos o no retribuidos.

A tal propósito, a continuación se mostrarán los elementos fundamentales desde algunos de los principales contratos colectivos.

CCT	Cursos	Permisos por exámenes	Numero empleados	Total de horas
Químicos	150 horas retribuidas pro-capite/trienio	- días de exámenes retribuidos - ulteriores permisos diferenciados entre la universidad y escuela superior/profesional	- 3% total empleados en cada turno	150 horas x 1/10 empleados
Metalúrgico		- días de exámenes retribuidos + 2 días precedentes al examen (para los universitarios) - 120 horas no retribuidas/año	- 2% total de empleados	7 horas x 3 x número empleados
Sector Terciario		40 horas retribuidas/año	- 2% empleados en la unidad productiva - Empresa 30-49 empleados: 1 empleado	150 horas 1/10 empleados
Turismo		Días de examen retribuidos	- 2% empleados en la unidad productiva	150 horas x 1/10 empleados
transporte de mercancías y logística		200 horas retribuidas per capita trienio	- días de examen retribuidos - 30 horas retribuidas/año	5% empleados en la unidad productiva

Para obtener los permisos de estudio, el trabajador interesado tiene que presentar una solicitud escrita dependiendo de la modalidad y del tiempo indicadas en el contrato colectivo del sector aplicable

como también, si lo pide el empresario, certificar la propia inscripción y la frecuencia a los cursos.

A efectos del art. 10, Ley N° 300/1970, además, los trabajadores estudiantes tienen derecho a una serie de prestaciones, en particular:

- a trabajar en turnos que faciliten la frecuencia a los cursos y a la preparación de los exámenes;
- a estar eximidos de prestar trabajo extraordinario durante los días de descanso;
- disfrutar de permisos diarios retribuidos para sostener los exámenes: la concesión de tales permisos se dan independientemente de la hora del examen o del resultado del mismo.

PERMISOS FORMATIVOS

Los trabajadores dependientes que tengan al menos 5 años de antigüedad en la misma empresa (privada o pública), pueden disfrutar de permisos formativos, es decir, de periodos de baja laboral con la finalidad de poder concluir la educación obligatoria, o para conseguir el título de estudio de segundo grado, el diploma universitario o la licenciatura, o también para participar en actividades formativas diferentes a la actividad que ocupe o financiadas por la empresa (art. 5, ley N° 53/2000).

La solicitud de permiso tiene que provenir del empresario con una anticipación de al menos 30 días y puede ser efectuada por un periodo máximo de 11 meses (continuados o fraccionados), en todo el transcurso de la vida laboral. Durante el periodo de permiso el trabajador conserva el puesto de trabajo pero no tienen derecho ni a la retribución ni a la antigüedad.

También en este caso son los contratos colectivos a establecer la modalidad y los términos del preaviso para la proposición de la solicitud, los casos de prórroga o de negación por parte del empresario al ejercicio de tal facultad, las modalidades de disfrute del permiso y las porcentuales máximas de los trabajadores que pueden beneficiarse.

Diferentes a los permisos formativos son los permisos para la formación continua previstos en el art. 6, leyes N°53/2000 y destinada a los trabajadores que quieran -por decisión personal o por decisión de la empresa - seguir cursos de formación profesional.

EL TRABAJO TEMPORAL

El trabajo temporal

CONTRATO DE TRABAJO INTERMITENTE (TRABAJO POR LLAMADA)

de RICCARDO BONATO

En este tipo de contrato la flexibilidad con los vínculos laborales es máxima: el trabajador mete a disposición su actividad laboral y permanece a la espera de una posible llamada del empleador. El contrato de trabajo intermitente se subdivide en tres tipologías.

EL CONTRATO CON OBLIGACIÓN A RESPONDER A LA LLAMADA

Se caracteriza por el hecho de que el trabajador tiene derecho a una indemnización de disponibilidad por los periodos de inactividad (periodos entre una llamada y otra) cuya medida vendrá determinada desde la contratación colectiva (o, en falta, desde un decreto ministerial). En el caso que el trabajador rechazase injustificadamente responder a una llamada, podrá verse resuelto el contrato y (además de tener que restituir la compensación de disponibilidad eventualmente recibida) tendrá que indemnizar el daño dentro de las medidas del contrato individual.

EL CONTRATO SIN OBLIGACIÓN DE RESPONDER A LA LLAMADA

Caracterizado por el hecho de que el trabajador no está obligado a responder a la llamada y no recibe ninguna indemnización por periodos de inactividad.

EL CONTRATO POR LLAMADA LIMITADO A CIERTOS PERIODOS DEL AÑO

Con este contrato el empleador pone su disponibilidad en ciertos periodos del año (fines de semana, vacaciones de navidad, semana santa o vacaciones de verano) y no percibe la indemnización de disponibilidad. En el caso que el trabajador no responda a una llamada sin una justificación, es prevista la anulación del contrato sin ninguna indemnización por perjuicios.

En todos los casos, según el art. 34 D. Ley 276/2003, el contrato de trabajo intermitente puede ser concluido por dos hipótesis:

- para el desarrollo de la prestación de carácter discontinuo o intermitente determinada por la contratación colectiva, o por periodos específicos de tiempo durante la semana, del mes, o del año (la tercera tipología descrita);
- el compromiso es para personas con más de 55 años de edad, o con menos de 24 años de edad (el requisito de la edad se pierde al cumplir los 25 años).

RESTRICCIONES

Está prohibida la contratación de trabajadores con esta tipología de contrato para sustituir a trabajadores en huelga o para posiciones laborales precedentes cubiertas por empleados que hayan sido despedidos por un procedimiento de despido colectivo en los últimos 6 meses.

Cabe, por último, señalar que recientemente ha habido una normativa que ha introducido una significativa limitación al utilizar esta tipología de contrato. En particular el D. Ley 76/2013 (paquete de trabajo), con la inserción del inciso 2 bis del art. 34 D. Ley 276/2003, ha establecido que la petición del contrato de trabajo intermitente es admitido, a cada trabajador con el mismo empleador, durante un periodo máximo de cuatrocientos días de trabajo efectivo a lo largo de un periodo de 3 años. En caso de superar este periodo, la ley prevé que el contrato de trabajo se transforme en un contrato de trabajo a tiempo completo o indeterminado.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador tiene que comunicar a la Dirección Territorial del Trabajo, ya sea del contrato intermitente o de las prestaciones individuales del trabajador. Tal comunicación debe ser efectuada en un momento temporalmente anterior al comienzo de la actividad laboral y puede ser hecha mediante mensaje, fax o por correo electrónico.

El trabajador será retribuido en proporción a la cantidad de horas prestadas y a las funciones desarrolladas, con una retribución horaria mínima igual a aquella ya establecida por los contratos colectivos para los trabajadores del mismo nivel.

LOS PERIODOS DE LA SUSPENSIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL ENTRE UNA LLAMADA Y OTRA.

El art. 38, inciso 3, del D. Ley 276/2003, viene fijado un curioso “principio de no discriminación” para los trabajadores intermitentes, por lo tanto, ellos no son titulares de ningún derecho reconocido a los trabajadores subordinados en los periodos de suspensión. Esto significa que la enfermedad, maternidad o accidente no se reconocen en dichos periodos.

El trabajo temporal

EL CONTRATO DE TRABAJO OCASIONAL

de GIULIA LEONI

Por contrato de trabajo ocasional se entiende una relación laboral de una duración no superior a treinta días en el transcurso del año con el mismo comitente, cuyo salario total no sea superior a 5000 euro (D. Ley. 276/03, art. 61)

Para entender mejor las características del contrato de trabajo ocasional es preciso subrayar aquello que lo diferencia de la colaboración por proyecto:

- la ausencia de coordinación con la actividad del comitente;
- falta de inserción en la organización empresarial;
- el carácter episódico de la actividad;
- la completa autonomía del trabajador respecto al tiempo y al modo de la prestación;

No es necesaria la apertura del CIF ni tampoco la inscripción a un registro profesional: es suficiente que el colaborador presente al empleador una acuso de recibo por prestación ocasional. Desde el punto de vista contributivo, la inscripción a la Gestión Separada INPS de los colaboradores es obligatoria solamente para remuneraciones con una tasa superior a 5000 euro: los colaboradores ocasionales, entonces, están exentos de la obligación de abonar los tributos correspondientes.

El D. Ley 276/2003 ha introducido también el contrato ocasional accesorio, definiendo así todas las actividades de naturaleza ocasional que no dan lugar, con relación a la totalidad de los comitentes, a salarios superiores a los 5000 euro en el transcurso del año, haciendo referencia a aquellas actividades que vienen ofrecidas de manera eventual y se establecen en una posición auxiliar respecto a una situación principal.

Si el comitente es un emprendedor comercial o un profesional, el salario percibido no puede ser superior a los 2000 euro para cada uno de los comitentes.

La normativa dictada en el 2003 ha sufrido sin embargo, fuertes cambios, hasta llegar a la eliminación de los requisitos objetivos y subjetivos que limitaban el campo de las aplicación, de hecho el reglamento hasta hoy existente es aplicable a todos los sectores productivos, a cualquier comitente y a cualquier trabajador.

El único parámetro a considerar por la legitimidad del recurso al trabajo accesorio es el respeto al límite económico.

Aquel que ofrece prestaciones de trabajo accesorio debe comunicarlo al Servicio de Empleo competente o a las Agencias de Trabajo acreditadas.

A su vez, el privado o ente que tenga la intención de contratar a trabajadores con este tipo de contrato, adquirirá junto a los distribuidores autorizados (normalmente al Inps (Instituto Nacional de Previsión Social) los así llamados “buenos trabajos”, que consignará al trabajador como retribución.

El trabajador podrá retirar el salario consignando los bonos (voucher) en taquillas autorizadas y recibiendo, por cada bono presentado 7,50 euro netos, es decir 10 euro menos el 25% que comprende los impuestos a la (Gestión Separada del Inps. (13%)), los impuestos (INAIL (7%))y el porcentaje por la gestión del servicio (5%).

El trabajo temporal

LA TUTELADE LA MATERNIDAD

de ROBERTO LAMA

La maternidad de la mujer trabajadora es un evento que justifica la aplicación de una serie de tutelas, específicamente previstas desde la legislación en actuación del dispositivo del cual el art. 37 inciso 1 de la Constitución según la cual: “la mujer trabajadora tiene los mismos derechos y, en igualdad laboral, las mismas retribuciones que corresponde al trabajador. Las condiciones de trabajo tienen que consentir la adecuación de las funciones familiares y asegurar a la madre y al hijo una especial y adecuada protección”.

La necesidad de proveer estos instrumentos de tutela es doble y se puede individualizar ya sea en la necesidad de salvaguardar la salud de la trabajadora y del recién nacido, delante de un acontecimiento en el que la maternidad pueda ser potencialmente peligrosa para ambos o ya sea en la necesidad de evitar que la maternidad, la cual reduce temporalmente de la productividad de la trabajadora, provoque el cese definitivo de las relaciones laborales.

El análisis del D. Ley 151/2001 (T.U sobre la maternidad) es que la trabajadora disfruta de un nivel diferente de tutela cuyas prestaciones pueden ser mayores o menores dependiendo del tipo de contrato de la trabajadora. En efecto es posible señalar que las instituciones que regulan la protección de la maternidad han sido principalmente previstas a la trabajadora subordinada a tiempo indeterminado.

En todo caso, las tutelas T.U (Texto Único) se concretan en:

- suspensión retributiva o no retributiva de las actividades de la trabajadora para el cuidado del niño;

- la prohibición de despido de la trabajadora madre o del trabajador padre;
- la prohibición de la discriminación entre los trabajadores en relación al estado matrimonial o de la familia;

En primer lugar, desde el momento de la concepción hasta el séptimo mes de gestación, la trabajadora no puede ser destinada a realizar trabajos peligrosos, fatigosos e insalubres (A y B al T.U) ni al trabajo nocturno (desde las 24 hasta las 6). En la hipótesis en la cual la trabajadora desarrolle una actividad de este tipo, el empleador tienen la obligación de destinarla a otras funciones que, en derogación del art. 2103 c.c., pueden ser inferiores respecto a aquellas originales, en cada caso el derecho de la trabajadora tiene el derecho de mantener las mismas condiciones económicas. En el caso que de las funciones equivalentes o inferiores a aquellas de proveniencia no sean halladas en la organización productiva dada, el servicio de inspección del Ministerio de trabajo puede disponer la interdicción del trabajo durante todo el periodo de gestación (art. 17 T.U).

Es previsto un periodo de permiso obligatorio (art. 16 T.U) de la duración de cinco meses a presidio, es una absoluta prohibición (sancionada penalmente por el art. 18 T.U) aprovecharse de prestación laboral de la empleada. El permiso obligatorio cubre los dos meses que precedentes al parto y los tres meses sucesivos; no obstante la trabajadora tiene la facultad, en relación a su estado de salud, de retrasar el comienzo del permiso por maternidad a un mes antes del parto y de alargarlo cuatro meses sucesivos al nacimiento (art. 20 T.U).

En el caso que la trabajadora presente complicaciones durante la gestación y/o sea afectada por alguna enfermedad que pueda poner en riesgo el embarazo (ejemplo: toxoplasmosis, rubeola, hepatitis, etc.) Y que sean confirmadas, el permiso de maternidad puede ser anticipado respecto al periodo nombrado anteriormente.

Desde el periodo de disponibilidad del permiso de maternidad la trabajadora tiene el derecho a un seguro por maternidad igual al 80% de la retribución base (art.22 T.U).

En la hipótesis de muerte, grave enfermedad de la madre o de abandono, o además en caso de la tutela exclusiva del niños al padre, este tiene derecho a ausentarse del trabajo por toda la duración del permiso de maternidad (art.28 T.U).

La ley N° 92/2012, en la óptica de una mayor división de los cargos del cuidado del niño, se ha introducido un periodo de permiso obligatorio para el padre: cinco meses desde el nacimiento del niño,

el padre trabajador dependiente tienen la obligación de abstenerse del trabajo durante un día, contemporáneamente con la abstención de la madre. Después es previsto un periodo de abstención facultativa de dos días que pueden ser aprovechados conjuntamente, en sustitución y de acuerdo con la madre.

Durante la gestación la trabajadora tiene derecho a permisos retribuidos para efectuar controles prenatales (art. 14 T.U), siempre que tales controles deban ser efectuados durante el horario de trabajo.

Hasta el primer año de vida del niño la trabajadora puede disfrutar de dos descansos diarios para la lactancia del niño de una hora cada uno, acumulables en un único descanso de la duración de dichos permisos son plenamente retribuidos (art. 39 T.U). Los periodos de descanso son de media hora cada uno cuando la trabajadora aproveche la guardería u otra estructura, cerca de empresa o de la unidad productiva o cerca puesto de trabajo. Durante los descansos diarios el trabajador o la trabajadora tienen el derecho de salir del lugar de trabajo durante dos horas.

En caso enfermedad del hijo con una edad inferior a 3 años, alternativamente, los padres tienen el derecho a un permiso no retribuido entre 3 y 8 años, cualquiera de los dos padres puede abstenerse, por turno, durante un periodo de tiempo que no supere los cinco días laborales en un año.

En los primeros ocho años de vida de cada hijo, los dos padres puede disfrutar, también de un fraccionado, permiso (permisopaterno) de la duración máxima de seis meses (art. 32 T.U). Compresivamente, considerando el disfrute de dicho permiso por parte ambos padres, el permiso no puede tener una duración superior a 10 meses. Dicho permiso también ofrece una ayuda del 30% a la retribución base.

La disciplina descrita anteriormente se aplica a los trabajadores dependientes (a domicilio, a tiempo determinado, parcial o doméstico). También para los colaboradores inscritos en la gestión separada del INPS son previstos periodos de permisos obligatorios y, en el caso que reclamen las condiciones, una eventual baja anticipada. Para los colaboradores por proyecto, en particular, en caso de embarazo está prevista la suspensión de las relaciones laborales sin correspondencia de la relativa prestación, en caso de que la prórroga sea de 180 días, salva más favorable previsión, del contrato individual. Para los trabajadores autónomos encuentran aplicación las protecciones previstas de las específicas casas profesionales a las que pertenecen (art.70 T.U.); está previsto un periodo de abstención obligatoria de la duración de cinco meses.

En relación con el despido, le está expresamente prohibido al empleador de proceder al despido de la trabajadora madre desde el momento de la concepción hasta que niño no cumpla el año. En el caso que el despido que venga inflija dicha prohibición sería nulo, y consecuentemente, desprovisto de cualquier efecto. A tal efecto no descarta que el empleador, al momento de la advertencia de despido, no fuese informado del estado de gravidez de la trabajadora. Es igualmente nulo el despido causado por la petición de abstención del permiso paterno/materno o por enfermedad del niño.

La prohibición de exclusión del puesto de trabajo no opera en caso de:

- culpa grave de la trabajadora que constituya una causa justa de despido;
- vencimiento del contrato
- cese de las actividades de la empresa o de alguna rama en la que se ocupaba la trabajadora;
- éxito negativo de la prueba.

El art. 56 del T.U., establece que, al final del periodo de permiso obligatorio, la trabajadora tiene derecho a ser admitida en la misma unidad productiva que ocupaba antes del comienzo del permiso de maternidad, o en otra unidad con el mismo municipio, y de continuar hasta el niño no haya cumplido un año de edad. Además tiene el derecho de beneficiarse de eventuales mejoras de las condiciones laborales introducidas durante la ausencia desde el contrato colectivo o individual. Tal derecho a la readmisión tiene que constar incluso si se ha disfrutado de periodos de permisos diferentes a aquel obligatorio. Con el fin de contrastar el fenómeno de las dimisiones en blanco, está previsto que la resolución de cuerdo de los vínculos laborales y las dimisiones voluntarias presentadas por la trabajadora durante el periodo de embarazo y hasta el tercer año de la vida del niño tienen que ser convalidadas desde el Ministerio de trabajo y desde las políticas competentes en dicho territorio. A dicha convalidación y suspensión condiciona la eficacia de la resolución de los vínculos laborales. Además, son las mismas a los colaboradores coordinados, también por proyecto, las disposiciones en materia de convalidación de las dimisiones.

Para concluir, está prohibido todo tipo de discriminación entre los trabajadores en base al estado de gravidez, al estado matrimonial o de familia, por ejemplo al acceso a un empleo, a la formación, al perfeccionamiento y a la progresión profesional y además a la atribución de cualificaciones o funciones.

PROBLEMÁTICAS DIFUSAS

Problemáticas difusas

LAS DIMISIONES

de FRANCESCA CAMPINI

Con el término “dimisión” se entiende la cesación de los vínculos laborales por la voluntad del trabajador. Con la dimisión, el trabajador ejercita su libre facultad (normalmente, por la simple razón de que le conviene dejar el puesto de trabajo) con la única limitación de respetar el preaviso, salvo en algunos casos particulares (justa causa, padres trabajadores, o en caso de matrimonio).

Desde el punto de vista normativo, la dimisión son contempladas en el código civil art.2118 como una de las causas por las cuales puede interrumpirse los vínculos laborales: la disciplina más relevante está contenida en la ley 92/12 (Reforma Fornero) que, por la primera vez, está subordinada a un procedimiento específico. Esta cautela, en la intención del legislador, tiene como finalidad garantizar que el trabajador despedido quiera hacerlo y no sea empujado por el empleador.

REQUISITOS

El carácter fundamental de la dimisión es la voluntad propia. En los casos en los cuales la voluntad del trabajador haya sido condicionada por un motivo externo, la dimisión no se considera válida.

Por lo tanto se deben considerar inválidas las dimisiones determinadas por:

- la amenaza del empleador (por ejemplo: amenaza de despido);

- el error del trabajador sobre una norma jurídica (por ejemplo: la dimisión de un trabajador que cree de haber un contrato a término; pero en realidad tiene un contrato a tiempo determinado porque el termine ha sido anulado);
- que no esté en plena posesión sus facultades mentales (por ejemplo: trabajador bipolar).

También es posible que el empleador y el trabajador se meten de acuerdo para que el trabajador dimita a cambio de un incentivo económico (“dimisión incentivada”).

COMUNICACIÓN

No existe la obligación de presentar la dimisión en alguna forma específica: por lo tanto puede ser presentada oralmente, en forma escrita o por hechos concluyentes.

En particular, la forma escrita está prescrita desde los contratos colectivos y ciertas veces nombrada expresamente en los contratos individuales. En la totalidad de los casos, la dimisión se presenta con una carta firmada y destinada al propio empleador a la Dirección del Personal, con una fecha específica, la dirección de la sociedad o de la persona física a la cual se envía, la indicación del periodo de preaviso y del último día de trabajo. No es obligatorio indicar las motivaciones personales por las cuales se dimite.

Con “hechos concluyentes” se entiende dichos comportamientos por parte del trabajador que exteriorizan explícitamente e inequívocamente su voluntad para dimitir (por ejemplo una ausencia no justificada, rechazo al traslado).

EL RIESGO DE LAS “DIMISIONES EN BLANCO”

El legislador ha querido disuadir una práctica muy difundida en el pasado por la cual el empleador extorsionaba al trabajador a firmar una carta de dimisión sin fecha, en modo de poder abusar en el momento en el cuál hubiese querido terminar las relaciones laborales sin correr el riesgo de un despido imprudente (y el riesgo de ver el despido impugnado delante de un juez del trabajo). Por este motivo, el legislador ha introducido una procedimiento particular de

convalidación (que veremos más adelante) cuyo respecto condiciona la eficacia de la misma dimisión (para formalizar la voluntad del trabajador que tiene pensado dimitir).

Además, la carta de dimisión en blanco es nula por ausencia de causa y no puede ser usada por el empleador para cesar las relaciones. El empleador que hace uso le viene impuesta además una sanción administrativa.

PROCEDIMIENTO DE CONVALIDACIÓN

Con la finalidad de certificar la voluntad del trabajador que demite, a partir de la Reforma Fornero no es suficiente la simple comunicación de la dimisión para cesar las relaciones laborales.

En efecto el trabajador que quiere dimitir, tiene que, después de haber presentado la dimisión al empleador:

- convalidarla en la Dirección Territorial del Trabajo o el Centro para el Empleo territorial competente, o también acogidas a otras sedes individuales desde los contratos colectivos;
- en alternativa, firmar una declaración a pie de página al recibir por carta la transmisión de la comunicación de la dimisión.. En falta de validez, grava sobre el empleador la carga de transmitir al trabajador (dentro 30 días antes de la dimisión) una invitación por escrito. Si el empleador no prevé o si el trabajador no acoge la invitación y no la convalida la dimisión en 7 días, o si la revoca (lo veremos más adelante) la misma se ve privada de eficacia.

LOS EFECTOS DE LA DIMISIÓN

Con la dimisión convalidada, el contrato termina (desde el día en el cuál se ha presentado la dimisión y no desde cuando ha sido convalidada). No es necesario que el empleador la acepte.

En espera de la convalidación, las dimisiones son válidas pero temporalmente ineficaces.

En los siete días sucesivos a la invitación del empleador a convalidar las dimisiones, el trabajador puede anularlas. Las consecuencias de la anulación son las siguientes:

- el contrato de trabajo vuelve a tener un recorrido normal desde el día sucesivo a la comunicación de la anulación;
- si no ha habido una prestación laboral entre el despido y la anulación, el trabajador obtiene ninguna retribución;
- la anulación cesa los efectos de los acuerdos conectados al desistimiento y nace del trabajador la obligación de restituir lo que lo que ha cobrado con dichos acuerdos.

Las dimisiones inválidas son anuladas por el juez, que ordena la reinserción del trabajador en el puesto de trabajo y la indemnización por daños.

EL PREAVISO

Para evitar que la improvisada dimisión del trabajador comprometa el desarrollo de la actividad del empleador, es necesario que este intervenga en un cierto periodo de preaviso que está determinado desde el contrato colectivo o desde el contrato individual. Durante el periodo de preaviso “trabajado”, las partes mantienen todas las obligaciones y los derechos derivados del contrato (por ejemplo, el trabajador puede ser despedido por una causa justa).

El trabajador puede dimitir antes de la fecha máxima del preaviso, pero en tal caso al empleador le corresponde una suma igual a la retribución de los días de preaviso no respetado (“indemnización sustitutiva del preaviso”). Si el trabajador opta por esta solución, no puede cambiar de idea y continuar con la actividad hasta la fecha límite. El empleador, por otra parte, puede rechazar el preaviso versando a su vez la indemnización sustitutiva del trabajador.

En los siguientes casos, el trabajador no está obligado a respetar ningún plazo de preaviso:

- dimisión por una causa justa (ver más abajo);
- dimisión del trabajador madre o del padre;
- en el transcurso del periodo de prueba.

(SIGUE) LAS DIMISIONES POR CAUSA JUSTA.

Según la definición clásica, se habla de una causa justa cuando se verifica una “falta grave por parte del empleador que no permite la

continuación, ni siquiera provisoria, de las relaciones laborales". A título ejemplificativo, los jueces han reconocido como una causa justa los siguientes casos:

- retrasos reiterativos o deficiencias de pago del salario;
- falta de pago de los contribuciones;
- comportamiento abusivo del empleador;
- reclamación de prestaciones ilícitas;
- abuso sexual;
- degradación o mobbing.

En estos casos, la causa justa consiste en el comportamiento grave e intolerante, la comunicación de la dimisión debe ser inmediata. La demora del trabajador a la hora de pedir dimisión está justificado solamente en caso excepcional y siempre en un periodo breve de tiempo.

Las dimisiones por causa justa atribuyen al trabajador el derecho de reconocimiento de la indemnización sustitutiva del aviso previo, pero no el resarcimiento de daño material. Si no ha sido un daño material el que ha determinado la causa justa de dimisión, el trabajador puede pedir el resarcimiento económico.

MODELO DE CARTA DE DIMISIÓN POR CAUSA JUSTA

(Lugar fecha)

Objeto: dimisión por causa justa

El susodicho (nombre y apellidos del trabajador) con la presente carta entiendo dimitir de mi puesto de trabajo con (nombre del empleador) dimitiendo, a los efectos del art. 2119 c.c. mi dimisión con efecto inmediato.

Los motivos que me inducen a la dimisión, es decir (señalización sintética de los motivos) constituyen una causa justa de dimisión ya que no consienten la continuación, ni siquiera provisoria, de las relaciones laborales.

Pido, por tanto que, unidamente al TFR y al fin de contrato, me venga correspondida una indemnización sustitutiva del aviso previo.

Cordiales saludos
(Firma del trabajador)

Apéndice de actualización

LA LEY DEL 10 DE DICIEMBRE DEL 2014, N. 183 ("JOBS ACT II")

de SIMONE VARVA

INTRODUCCIÓN

Con la Ley del 10 de diciembre del 2014, N° 183, fuertemente querida por el Presidente del Consejo de los Ministro Matteo Renzi, el gobierno actual de nuevo interviene en la disciplina laboral con el claro objetivo de realizar un mercado de trabajo más competitivo y moderno, en la declarada óptica del modelo flexicurity.

A efecto de esta contribución será suficiente nominar las temáticas más relevantes para los trabajadores más jóvenes. Considerando la naturaleza de la ley delega desde dicha normativa, también se hará referencia a los dos primeros decretos legislativos predispuestos por el ejecutivo: tales decretos legislativos, en el momento en el que se escribe, son todavía "esquemas de decreto", en espera de obtener la aprobación (no vinculantes) por parte de la comisión parlamentaria competente, antes de la entrada en vigor se publicará el día sucesivo en la gazzetta oficial. Por el momento la impresión es que la modificación eventualmente aportada a dichos decretos legislativos no asumirá una relevancia tal para alterar los ajustes generales; todavía se precisa tener cura de verificar que la versión final no tenga previsiones diversas de aquellas contempladas en el momento y que aquí se nombran.

En términos esquemáticos de la ley de delegación, de los cuales

se conseguirán una serie de decretos legislativos que concreten y atenúen los principios y los criterios directivos en esos contenidos, contempla una serie de intervenciones de gran interés para los jóvenes trabajadores los cuales serán sintéticamente nombrados en este capítulo.

LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUBORDINADO A TIEMPO INDETERMINADO A "TUTELA CRESCIENTE"

Una de las principales innovaciones está dirigida a la modificación del régimen sancionatorio en caso de despido ilegítimo. Para aquellas que vendrán asumidas después de la entrada en vigor del esquema actual del decreto ley en tema, en un despido ilegítimo (excluyendo los casos de despido discriminatorio, nulo y las formas más grave de despido disciplinario ilegítimo), en la hipótesis por la cual no resulte motivado (o presentando carencias formales diferentes de la falta en la forma escrita), el juez no podrá ordenar la reincorporación en el puesto de trabajo pero deberá limitarse a reconocer al trabajador ilegítimamente despedido una indemnización; la indemnización deberá ser predeterminada en calidad a la ley y creciente en proporción a la antigüedad en el empleo.

En el ámbito de las empresas, el empresario con más de quince empleados en cada unidad productiva o con más de sesenta empleados en total, en caso de despido injustificado la indemnización mínima será de cuatro mensualidades y le viene otorgado al trabajador con una antigüedad no superior a dos años: está previsto un incremento de dos mensualidades por cada año después de los dos años trabajados, hasta un máximo de veinticuatro en total. Dicha sanción es la mitad en caso de despido improcedente bajo el aspecto formal o procedimental.

Para las empresas productivas de dimensiones más pequeñas, en cambio, para los recién contratados y despedidos ilegítimamente se aplicará una indemnización reducida a la mitad respecto al régimen sancionatorio ya nombrado y dentro de un máximo de seis mensualidades.

LAS MEDIDAS DE AYUDA A LAS TRABAJADORAS MADRES Y NUEVAS FORMAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR

Entre los muchos objetivos, la ley 183/2014 también se ocupa de dos temáticas muy importantes. La primera, la más general, tiene que ver con la conciliación de los tiempos de vida y de trabajo; la segunda, más específica, está focalizada en base a la introducción de las nuevas formas de tutela en favor de la maternidad. En particular la ley prevé una delegación por parte del gobierno para adoptar nuevas “medidas para tutelar la maternidad de las trabajadoras y así favorecer las oportunidades de conciliación de los tiempos de vida y de trabajo para la paternidad de los trabajadores”.

En relación a la indemnización de maternidad, el legislador tiene la facultad de activar “en la perspectiva de extender, eventualmente en modo gradual, dichas prestaciones a todas las mujeres trabajadoras”: entre tales categorías tendría que haber también una recompensa entre las trabajadoras autónomas. El legislador delegado está llamado a introducir facilidades fiscales para promover el trabajo de las mujeres “con hijos menores o con alguna discapacidad no autosuficiente y que se encuentren por debajo de cierto umbral de ingresos” y a incentivos y acuerdos colectivos “puestos a favorecer la flexibilidad del horario laboral y del empeño de los premios de productividad, con la finalidad de favorecer la conciliación entre el ejercicio de la responsabilidad de los padres y la asistencia a las personas no autosuficientes y la actividad laboral, también a través del teletrabajo”. En tema de permisos por maternidad, el legislador delegado está llamado a evaluar las actuales disposiciones de tutela y de apoyo a la maternidad y a la paternidad “con el fin de poder evaluar los controles para así poder garantizar una mayor flexibilidad de los permisos obligatorios de paternidad, favoreciendo las oportunidades de conciliar la vida familiar y la vida laboral, también se tiene en cuenta la organización funcional dentro de la empresa”.

Se trata de delegaciones muy amplias y de un alto contenido político y discrecional: al estado por lo tanto no le es posible prever en qué términos será realizada la delegación; sin embargo las indicaciones contextuales de las dos temáticas dejan pensar que las formas de incentivar y de promover de la maternidad debería estar prevalentemente basada bajo la previsión de mayor posibilidad de flexi-

bilidad horaria a favor de las trabajadoras en maternidad (o, más ampliamente, de los trabajadores encargados del cuidado del niño); en cuanto respecta la conciliación de los tiempos de vida y de trabajo en términos generales no ha sido dado a encontrar principios o criterios directivos.

LA NUEVA PRESTACIÓN SOCIAL PARA EL EMPLEO (C.D “NASPI”)

El esquema del decreto introduce una nueva forma de reforma de prestación por pérdida involuntaria del trabajo. Respecto a la “vieja” ASPI, prevista por la ley 18 de junio 2012, N° 92 (ley “Monti-Fornero” los requisitos de acceso son menos rígidos (trece semanas de contribución en los cuatro años precedentes a la pérdida del trabajo y al menos dieciocho días de trabajo en los doce meses precedentes). Al mismo tiempo viene eliminada la “mini ASPI”.

Para poder disfrutar de las nuevas prestaciones económicas es necesario obtener el certificado de desempleo, el cual viene reconocido por los órganos públicos competentes a partir de una declaración por parte del sujeto en la que manifiesta la inmediata disponibilidad para trabajar, y la búsqueda de una ocupación según la modalidad concordadas con los servicios de reinserción: se trata por lo tanto de una contribución condicionada por el comportamiento colaborativo del beneficiario favorecido su “activación” laboral en el mercado de trabajo.

La duración de las prestaciones por desempleo es directamente proporcional al periodo de contribución: cada dos semanas de contribución viene madurada una semana de desempleo. En cada caso es previsto un límite máximo de duración que, al momento, está establecido más o menos en un año y medio (precisamente setenta y ocho semanas, a partir del 2017).

Para los trabajadores “parasubordinados” (subordinados y remunerados o por proyecto), viene introducida una prestación específica (denominada DIS-COLL) de tipo experimental y en espera de la reforma de tipología contractual, la cual recalca (por cuanto es compatible con la peculiaridad del contrato) las características de la NASPI.

Cierra el sistema de prestación por desempleo por ingresos (ASDI) que interviene cuando el sujeto desocupado finaliza la prestación

por desempleo y se encuentra en condiciones de indigencia (según la formulación del esquema del decreto “condición económica de necesidad”)

EL CONTRATO DE REINSERCIÓN

Una elección muy clara del legislador ha sido aquella de apuntar sobre las así llamadas “políticas activas del trabajo”, las cuales consisten en ofrecer financiamiento de instrumentos que tengan como objetivo el de reinsertar a los desocupados al mercado laboral de un modo más eficaz.

En particular, según la ley de delegación y al relativo esquema del decreto legislativo, el trabajador despedido ilegítimamente o por razones económicas tiene el derecho a obtener un “voucher” representativo de las dotes individuales de reinserción”. Tal voucher permite al trabajador suscribirse con una agencia de trabajo (pública o privada) acreditada por un contrato de reinserción. Tal contrato prevé: el derecho al trabajador a una asistencia apropiada en la búsqueda de un nuevo empleo; el derecho del trabajador a la realización por parte de la agencia misma a iniciar la búsqueda de formación o recualificación profesional “ oportunidad de trabajo efectivamente existentes y relacionados a la capacidad del trabajador y a las condiciones del mercado de trabajo en la zona”; es un deber del trabajador meterse a disposición de la agencia y de participar a las iniciativas personalizadas.

La agencia de trabajo es llamada a activarse de una manera verdaderamente eficaz, en cuanto podrá disponer el valor del voucher “simplemente al resultado obtenido”. Esta última previsión, del cual el claro objetivo político, presenta delicadas cuestiones sobre las modalidades de actuación, en cuanto que existe un riesgo que las agencias (sobre todo aquellas privadas) se activan concretamente solamente en frente a la profesionalidad y a los sujetos más demandados en el mercado laboral (así como de disponer el voucher por parte de los entes públicos y la compensación por actividad de mediación por parte de los empleadores).

AUTORES:

Jessica BATAIA	Doctorando de investigación en Derecho del Trabajo, Universidad de Milán-Bicocca
Irene BEGA	Practicante habilitada al Patrocinio Legal en la especialidad en Derecho del Trabajo
Riccardo BONATO	Doctor de investigación en Ciencias Jurídicas en la Universidad de Milán-Bicocca
Francesca CAMPINI	Practicante habilitada al Patrocinio Legal en la especialidad en Derecho del Trabajo
Laura CARBONERA	Practicante habilitada al Patrocinio Legal en la especialidad en Derecho del Trabajo
Riccardo ELIA	Abogado en el estudio especializado en Derecho del Trabajo
Roberto LAMA	Doctorando de investigación en Ciencias Jurídicas en la Universidad de Milán-Bicocca
Giulia LEONI	Licenciada en Derecho, Universidad de Milán-Bicocca
Giulia NEGRI	Doctor de investigación en Derecho del Trabajo de la Universidad de Milán-Bicocca
Simone VARVA	Doctor en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Milán-Bicocca

TRADUCTORES

La traducción del texto en inglés ha sido realizada por Olivia Tiko, Tommaso Daverio, Giorgio Pariani, Anna Savi e Gabriele Savi.
La traducción del texto en español ha sido realizada por Blanca Bravo Moríñigo.

HÓRISMA

La colección “Hórisma” se propone de publicar y difundir el análisis multidisciplinar -teoría y empirismo- de jóvenes estudiosos dispuestos a mirar más allá de los límites de la disciplina.

El objetivo es el de favorecer el encuentro y la confrontación sobre temas de interés colectivo.

La temática de los volúmenes será seleccionada por AdvisoryBoard en base a la posibilidad de enriquecimiento multidisciplinar, dando particular relevancia a los argumentos de impacto sobre los jóvenes. Las participaciones serán seleccionadas desde un comité científico constituido en base a las materias de interés.

DIRECTOR

Riccardo Bonato -Università degli Studi Milano-Bicocca, Dipartimento di Scienze Giuridiche

ADVISORY BOARD

Giovanni Agostoni - Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Beni culturali e ambientali

Simone Bonavita - Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Matematica ed Informatica

Carlo Botrugno - Università di Bologna, Dipartimento di Scienze Giuridiche

Mario Buatier -Università Bocconi di Milano, Dipartimento di Scienze Economiche e Statistiche

Leda Rita Corrado - Università Milano-Bicocca, Dipartimento di Scienze Giuridiche

Martino Ghielmi - Università Cattolica di Milano, ALTIS, Facoltà di Economia

Maddalena Grigoletto - Università Cattolica di Milano, Facoltà di Lettere e Filosofia

Sebastian Saborio - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Instituto de Filosofia e Ciências Sociais e Università di Urbino, Dipartimento di Economia, Società, Politica

Olga Tarasiuk -Università degli Studi del Piemonte Orientale, Dipartimento di Medicina e University of Hasselt, Centre for Environmental Science

