

Perfil de Derecho Laboral nacional: Italia

Contribución de [Aldo De Matteis](#)¹, [Paola Accardo](#)² y [Giovanni Mammone](#)³

Marco jurídico general

La República Italiana (Repubblica italiana) nació en 1946 tras la caída en 1943 del régimen fascista y como resultado de un referéndum sobre la monarquía celebrado en 1946. El Parlamento aprobó la Constitución en diciembre de 1947 y entró en vigor el 1 de enero de 1948.

El país está organizado como un estado centralizado, dividido en regiones, provincias y municipios. Sicilia, Cerdeña, Alto Adigio (región de habla germana), Valle d'Aosta (región de habla francesa) y Friuli (región con minorías eslavas) poseen estatutos especiales.

Recientemente tuvo lugar un debate político con el fin de convertir el Estado en federal. Algunas leyes ordinarias ya han descentralizado el poder, otorgando más competencias a las regiones.

El jefe del Estado es el Presidente de la República, elegido por el Parlamento, en sesión conjunta, por un período de 7 años.

El poder legislativo consta de dos cámaras: el *Senato* (135 escaños) y la *Camera* (630 escaños) sin ninguna diferencia sustancial en sus competencias. Asimismo, quien haya sido Presidente de la República es senador por derecho y para toda la vida, a menos que renuncie a ello. Además, el Presidente de la República puede designar senadores vitalicios a cinco ciudadanos “que hayan honrado a la Patria con logros extraordinarios en los ámbitos social, científico, artístico y literario” (art. 59 de la Constitución). Tanto la Cámara de Diputados como el Senado de la República se eligen por un período de cinco años.

El Gobierno de la República está formado por el Presidente del Consejo y los ministros que, juntos, forman el Consejo de Ministros. El Presidente de la República designa al Presidente del Consejo de Ministros y, a discreción de este último, a los ministros. El Gobierno debe tener la confianza de las dos cámaras parlamentarias.

¹ [Aldo De Matteis](#), Juez del Tribunal Supremo de Casación, Cámara Laboral. Profesor visitante de la Universidad de Siena, Procedimiento laboral. Autor de los siguientes libros: *L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali* (Seguros públicos para accidentes y enfermedades en el trabajo), Torino, 1996, pp.XIX-798; *La trasferta del lavoratore* (La transferencia del empleado), Milano, 1988, pp. 288; *Il trattamento di fine rapporto* (El pago de indemnización), in *Commentario al codice civile*, Torino, 1993.

² [Paola Accardo](#) Juez del Tribunal de Apelación, Cámara Laboral, Milán; experta en Derecho Laboral comparado y seguridad social.

³ Giovanni Mammone; Juez nombrado en el Tribunal Supremo de Casación, Cámara Laboral. Autor de los siguientes libros: *I provvedimenti di urgenza nel diritto processuale civile e nel diritto del lavoro* (Procedimiento de urgencia en Derecho Procesal Civil y en Derecho Laboral), Milán, 1997, pp. XIX-968 (escrito con Enrico Dini); *Igiene e sicurezza nell'ambiente di lavoro* (Seguridad y salud en el lugar de trabajo), Milán 1993; *Salute, territorio e ambiente*, Padova, 1985.

Todas las leyes deben contar con la aprobación de ambas cámaras, pero algunas leyes de menor importancia pueden ser aprobadas por comisiones de ambas cámaras, en lugar de en sesión plenaria. Según la secc. 10 de la Constitución, el sistema legal italiano debe cumplir los principios de la ley internacional reconocidos a nivel general. Los tratados deben ratificarse en el Parlamento.

Las leyes y normativas de la Comunidad Europea, así como las disposiciones del Tribunal Europeo de Justicia se aplican directamente en el sistema legal italiano.

El poder judicial es un órgano profesional de estructura piramidal, formado por tres instancias. Los jueces se designan tras aprobar un examen estatal y su trayectoria profesional depende del *Consiglio Superiore della Magistratura*, un órgano administrativo compuesto por 33 miembros (el jefe del Estado, el primer Presidente del Tribunal Supremo, el Fiscal General, 20 miembros elegidos por jueces y 10 elegidos por el Parlamento). Generalmente, hay un juez de primera instancia, tres de segunda y cinco en el Tribunal Supremo de Cassazione. La legislación reciente (ley 374 de 1991) prevé que los casos menores sean tratados en primera instancia por un juez no profesional denominado "giudice di pace".

Para obtener más información acerca de cuestiones laborales, consúltese el número 16, resolución de conflictos laborales.

Si desea consultar el texto de la Constitución italiana en inglés, haga clic aquí:
<http://www.algo.freeweb.supereva.it/>

El Derecho Laboral en la Constitución

La Constitución contiene algunas declaraciones de principios (por ejemplo, secc. 1 “Italia es una República democrática fundada en el trabajo”, secc. 4 “la República reconoce a cada uno de sus ciudadanos su derecho al trabajo”, secc. 35 “la República protege el trabajo en todas sus formas y aplicaciones”) y algunas normas más efectivas que tienen un amplio uso en la jurisprudencia: secc. 36 sobre el salario justo, el límite de horas de trabajo, las vacaciones semanales y anuales remuneradas (véanse los números 5, 6 y 11), secc. 37 sobre la protección de las mujeres y los menores en el trabajo (véanse los números 7 y 9), secc. 38 sobre la seguridad social para la vejez, enfermedad, invalidez, enfermedades y accidentes laborales, etc., secc. 39 sobre la libertad de asociación (véase el número 12) y secc. 40 sobre el derecho a la huelga (véase el número 15).

Contrato de trabajo

El contrato de trabajo se considera indefinido excepto en los casos que especifica la legislación (ley 230 de 1962). Los contratos de trabajo temporales están justificados por los siguientes motivos: trabajo de temporada, sustitución de trabajadores debido a licencia por enfermedad o maternidad y por acumulación puntual de trabajo. En virtud de la ley 56 de 1987, los convenios colectivos pueden autorizar otros casos que justifiquen la creación de contratos de trabajo temporales. Hasta hace poco, violar los requisitos legales sobre contratación temporal suponía a los empleadores tener que emplear al trabajador de manera indefinida. Sin embargo, la ley 196 de 1997 (la “Ley Treu”) ha limitado esta sanción a violaciones repetidas. Si el trabajo se prolonga diez

días tras la fecha de expiración del contrato, el empleador debe pagar un 20% de remuneración extraordinaria; si son veinte días, un 40%, y sólo entonces se exige que el contrato se convierta en indefinido. Un contrato temporal también debe transformarse en indefinido si el trabajador vuelve a contratarse transcurridos menos de diez o veinte días después de la expiración del contrato (diez días en el caso de contratos con una duración inferior a los seis meses y veinte días para los contratos de seis meses o más).

Los principales tipos de contratos de trabajo especiales son: de aprendizaje, a tiempo parcial, de solidaridad (cuya finalidad es colaborar en el mantenimiento del empleo cuando la empresa atraviesa por períodos críticos), “de formación”, temporales, trabajo doméstico, celadores de un edificio, con agencias de trabajo temporal y contratos para directores (*dirigenti*).

Interrupción del contrato de trabajo: la sección 2110 del Código Civil (en adelante, CC) permite interrumpir un contrato en caso de accidente laboral, enfermedad y maternidad (dos meses antes y tres después del parto). En estos casos, el trabajador debe percibir una asignación procedente de la Seguridad Social (que adelanta el empleador) que cubra aproximadamente dos tercios del salario. A menudo los convenios colectivos establecen que el empleador pague el tercio restante del salario del trabajador.

Los contratos temporales finalizan de manera automática una vez transcurrida la duración especificada o bien una vez finalizada la tarea especificada en el contrato (ley 230 de 1962). No obstante, el empleador puede dar por finalizado el contrato antes por “causa justa” (secc. 2119 del CC).

El Código Civil establece que cada una de las partes (el empleador y el trabajador) de un contrato de duración indefinida pueden anularlo si se respeta el período de notificación (secc. 2118) o sin previo aviso en caso de causa justa (secc. 2119). Sin embargo, la ley 604 de 1966 (que ponía en marcha un convenio colectivo sobre esta cuestión) limitó la libertad del empleador de despedir a sus trabajadores, en casos de empresas con más de 35 trabajadores. Posteriormente, tal disposición se extendió a todas las organizaciones independientemente de su tamaño mediante la ley 108 de 1990. Hoy en día, solamente se permite al empleador rescindir el contrato por una “razón justificada” y a condición de que se respete el período de notificación, o bien sin previo aviso en los casos de causa justa (secc. 2119 del CC). Los convenios colectivos suelen incluir una lista de las razones que justifican un despido.

La rescisión del contrato sin motivo está limitada a los períodos de prueba, a los trabajadores domésticos, a los trabajadores que estén en edad de jubilación y a los directores.

Los despidos a causa de opinión política, pertenencia a sindicato, sexo, raza, idioma o confesión religiosa se considerarán nulos e inválidos. Es más, los miembros de los comités de trabajadores no pueden ser despedidos ni trasladados durante el año siguiente al cese de sus actividades en el comité sin la autorización de la organización sindical regional correspondiente (secc. 3, ley 108; dicha ley también es vinculante para directores y trabajadores domésticos). También se prohíbe expresamente el despido de mujeres embarazadas si éste tiene lugar entre la concepción y el final del

período de ausencia previsto por la ley para la trabajadora (ya sea permiso por parto o permiso sin sueldo) hasta que el niño cumpla un año de edad. Asimismo está prohibido el despido por matrimonio. Los convenios colectivos regulan la protección contra el despido injustificado de trabajadores con cargos directivos.

En el caso de que se produzca un despido injustificado, existen diversas soluciones según el tamaño de la empresa: a los empleadores con más de 15 trabajadores a su cargo (o cinco en el sector agrícola) en cualquier establecimiento, rama, oficina o departamento autónomo, y a los empleadores que hayan empleado a más de 60 trabajadores, sea cual sea su ubicación, se les exige volver a contratar al trabajador despedido y pagar por daños y perjuicios una cantidad no inferior al salario de cinco meses. En este caso, el trabajador también tiene la opción de negarse a volver a su puesto de trabajo y pedir una compensación por daños y perjuicios equivalente a su salario de 15 meses. Si el empleador ofrece al trabajador su reincorporación al puesto de trabajo y éste no lo acepta en un plazo máximo de 30 días, el contrato queda automáticamente anulado.

Si hay menos de 15 trabajadores en una unidad o menos de 60 trabajadores en total, el trabajador despedido injustificadamente no tiene derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo pero debe percibir una compensación que oscila entre 2,5 y seis veces su salario mensual.

Aquellos que trabajan en beneficencia, en organizaciones sindicales o políticas no tienen derecho a la restitución a su anterior puesto de trabajo (secc. 4 ley 108 de 1990).

El contrato de trabajo también puede anularse si así lo desea el trabajador, siempre que observe el período de notificación. No obstante, el trabajador puede rescindir el contrato con efecto inmediato en las circunstancias que se especifican en la secc. 2119 del CC (entre ellas, no cobrar la nómina o las contribuciones de la Seguridad Social, cierre la empresa, no ser incluido en la categoría o grado que corresponde al trabajo que está llevando a cabo realmente, negativa a pagar vacaciones, cambio unilateral de las tareas del trabajador con la correspondiente reducción de salario, faltas cometidas por el empleador respecto del deber de garantizar el bienestar físico y psicológico del trabajador (secc. 2087 del Código Civil)).

La ley 223/1991, sobre despidos colectivos, contempla procedimientos especiales sobre información y negociaciones con los sindicatos antes de rescindir los contratos, así como indemnizaciones especiales para los trabajadores a quienes está previsto despedir, según directivas de la UE.

Indemnización por despido

Una vez rescindido el contrato de trabajo, sea cual sea la causa, incluso por despido por causa justa o renuncia, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización por despido de manos del empleador (*trattamento di fine rapporto*) que se considera como una parte del salario, que el empleador separa cada año y que custodia (lo cual constituye para él una importante fuente de autofinanciación). Dicha cantidad está basada en la fórmula del 7,5% del salario anual más la reevaluación según un índice

compuesto del 75% del aumento del índice de precios +1,5% (ley 297 de 1982, la “Ley Giugni”).

El *trattamento di fine rapporto* puede pagarse (a saber, hasta un 70%) por adelantado, si se satisfacen dos condiciones: a) que el trabajador haya cumplido ocho años de servicio y b) que tenga previsto adquirir su residencia particular o bien necesite el *trattamento di fine rapporto* para gastarlo por cuestiones médicas (ley 297 de 1982), licencia prolongada para cuidar de su descendencia o licencia de estudios (ley 53 de 2000, secc. 7, véanse números 7 y 8).

Horas de trabajo

El artículo 36 de la Constitución dispone que la ley debe fijar el horario máximo.

La antigua ley n° 692 de marzo de 1923, todavía parcialmente vigente, establecía que el número de horas trabajadas no debería exceder las 8 horas diarias o 48 horas semanales (posteriormente la ley n° 196/1997, secc. 13 lo redujo esta cantidad a 40).

Todas las limitaciones citadas se aplican al horario de trabajo efectivo. Los trabajos de vigilancia y el tiempo de espera pueden evaluarse de un modo distinto.

Es evidente que a nivel legislativo nacional deben tenerse en cuenta las limitaciones de cumplimiento automático de la directiva de la CEE (y en un futuro próximo de la directiva de la CE n° 34/2000)

Los convenios colectivos determinan el horario laboral normal que se realiza en una semana (nunca superior a las 40 horas).

Algunos acuerdos a nivel de empresa establecen una reducción más sustancial del horario semanal en relación con un nuevo sistema de turnos que permite un uso más intensivo de la maquinaria y que, por lo tanto, contribuye a aumentar la productividad.

El trabajo realizado de más respecto de las 40 horas semanales se considera extraordinario. Los convenios colectivos pueden fijar distintos límites en lo que a horas extraordinarias se refiere. En principio, el trabajo extraordinario debería ser ocasional o por causas excepcionales no previstas al contratar a nuevos trabajadores.

La ley 196/1997 exige una autorización específica por parte del Departamento de Trabajo (Inspectorado) para el trabajo que sobrepase las 48 horas semanales (en la práctica más de 8 horas extraordinarias).

En virtud de la ley 623 de 1923, todavía vigente, las horas extraordinarias deben pagarse con un incremento no inferior al diez por ciento sobre la tarifa ordinaria. Sin embargo, los tribunales italianos han dispuesto que tal provisión es equivalente a la remuneración que percibe un trabajador de su empleador (es decir, el salario base más los bonos como el bono del coste de la vida, asignaciones por nocturnidad o turnos de trabajo, etc.), de tal modo que en la práctica, el precio de las horas extraordinarias se calcula en alrededor del 30 por ciento de la tarifa básica. Numerosos convenios colectivos establecen que el pago de horas extraordinarias no puede ser inferior al 30 por ciento, pero también pueden establecer –y a menudo es el caso– que este bono se

calcule sobre la base de una definición más ajustada que la descrita. También existen costes adicionales (p. ej. una tasa más elevada de contribuciones obligatorias al Fondo Público de Ayudas para el Desempleo).

Los acuerdos colectivos fijan aumentos especiales en el pago de horas extraordinarias trabajadas los domingos, otros días festivos y por la noche. Recientemente se ha tratado el tema de la nocturnidad con la ley nº 25 de 1999.

Normalmente, es el empleador quien determina el horario laboral, dentro de las limitaciones anteriormente citadas, y puede modificarlo.

En cuanto al **trabajo a tiempo parcial**, la distribución de las horas trabajadas se establece mediante un contrato individual escrito que el empleador no puede modificar. La ley 63/2000 proporciona al empleador el derecho a modificar las horas programadas, si se cumplen dos condiciones: el consentimiento previo del trabajador y el aumento de su salario.

La secc. 10 de la ley 300/1970 recoge disposiciones especiales en favor de quienes compaginan trabajo y estudios (Estatuto de los Derechos de los Trabajadores). Los trabajadores que asistan a cursos impartidos en centros estatales u homologados por el Estado o en centros que emitan certificados de estudios reconocidos oficialmente, tienen derecho a realizar un horario de trabajo que les permita asistir a los cursos y preparar los exámenes. Los estudiantes que trabajan no están obligados a trabajar horas extraordinarias ni los domingos y tienen derecho a percibir un salario que incluya los días que no puedan asistir al trabajo por tener exámenes.

Vacaciones pagadas

Todos los trabajadores tienen derecho a descansar un día por semana (artículo 36 de la Constitución), normalmente el domingo (secc. 2109 del Código Civil).

El período de descanso semanal de 24 horas puede modificarse solamente en el caso de actividades especiales, que contempla la ley 370/1934 (artículo 5). En este caso, los trabajadores tienen derecho a un descanso compensatorio.

Las leyes 260/1949 y 90/1954 reconocen cuatro días de vacaciones nacionales y otras vacaciones. Durante estos días festivos, los trabajadores perciben el salario correspondiente. Si, por razones técnicas, deben trabajar estos días, reciben una paga doble y un incremento adicional (alrededor del 50% de la remuneración habitual).

Todos los trabajadores tienen derecho a un permiso con sueldo anual (art. 36 de la Constitución). El Código Civil establece un permiso mínimo legal de ocho días solamente para trabajadores domésticos. El permiso mínimo del resto de los trabajadores se determina mediante convenios colectivos, que suelen establecer un permiso con sueldo anual no inferior a cuatro semanas por año. Algunos convenios prevén vacaciones adicionales por antigüedad. Durante dicho período, los trabajadores perciben su salario habitual, a excepción solamente de las indemnizaciones relacionadas con el trabajo real. Italia ha ratificado la Convención de Vacaciones con Sueldo (Revisada) de la OIT, de 1970 (nº 132) que establece un permiso mínimo no inferior a tres semanas de trabajo por cada año de servicio.

En principio es el trabajador quien elige el período en el que disfrutará de la vacación. Sin embargo, el empleador puede determinar una fecha distinta, si las fechas elegidas son incompatibles con las necesidades de la empresa.

Protección por maternidad y licencia de maternidad

Las trabajadoras gozan de una protección especial en caso de embarazo y maternidad (secc. 2110 del Código Civil, ley 1204 de 30 diciembre 1971).

Desde el inicio del embarazo hasta un año después del nacimiento del niño, el trabajador no puede ser despedido (excepto por causa justa) y durante dicho período, una mujer que renuncie a su puesto tiene el derecho a percibir la misma indemnización que en caso de despido (siempre que lo notifique debidamente).

La licencia de maternidad es obligatoria para las trabajadoras, desde dos meses antes del nacimiento del niño hasta dos meses después. La licencia anterior al parto puede comenzar en una fecha anterior a los dos meses, si el trabajo realizado es peligroso para la salud de la madre o del bebé. Por otro lado, es posible posponer el permiso prenatal para así poder disfrutar de un período más largo después del parto.

Algunos derechos, que la ley 1204/1971 reservaba a la madre, se han ido extendiendo de manera paulatina al padre, en un principio sólo en caso de imposibilidad de la primera, pero más recientemente con numerosas opciones alternativas para que puedan disfrutarlos ambos.

En 1987 el Tribunal Constitucional (decisión nº1/1987) extendía al padre, por vez primera, el derecho a un permiso de tres meses tras el parto, en los casos en los que el cuidado del niño por parte de la madre se hacía imposible debido a enfermedad o muerte.

También es posible que, en caso de adopción, ambos padres obtengan un permiso con sueldo durante tres meses tras la efectiva introducción del niño en la familia (ley nº 903 de 1977, ley nº 184 de 1983, Tribunal Constitucional nº 322/1998).

Pero no fue hasta la promulgación de la ley nº 53/2000 cuando la legislación italiana mejoró realmente al considerar la licencia por paternidad como un derecho de la familia orientado a proteger a los niños.

Ambos padres tienen derecho a un permiso por un período total no superior a los 10 meses durante los primeros ocho años de la vida del niño. Es posible disfrutar de un período más largo en el caso de niños con discapacidades (ley 388/2000).

Durante la licencia de maternidad obligatoria, la madre tiene derecho a percibir el 80% de su salario habitual de manos de la Seguridad Social y el período se contabiliza como tiempo de trabajo real. Los convenios colectivos suelen obligar al empleador a compensar la diferencia respecto del salario habitual.

Actualmente, el permiso por maternidad tiene las mismas consecuencias económicas para ambos padres: el 30% de la remuneración normal (procedente de la Seguridad

Social) durante seis meses. Para períodos adicionales, se establecen distintas indemnizaciones según los ingresos familiares.

Tanto el padre como la madre tienen el mismo derecho a obtener permiso en caso de que el niño caiga enfermo. Dicho permiso es ilimitado durante los primeros tres años de vida y de cinco días anuales hasta los ocho años de edad.

El artículo 9 de la ley 53/2000 prevé más flexibilidad en el horario laboral de ambos progenitores.

Durante el primer año de vida del niño, la madre trabajadora tiene el derecho adicional de dos horas de descanso diario, que en un principio se prevé que será empleado para amamantar al niño. En caso de parto múltiple se prevé un tiempo suplementario.

Una ley aprobada recientemente (ley 151 de 26 de marzo de 2001) reúne en un único texto gran parte de las disposiciones arriba citadas.

La ley nº 196 de 1997 recoge incentivos especiales (como la reducción de las contribuciones a la Seguridad Social) orientados a fomentar el trabajo a tiempo parcial para las mujeres que quieran reincorporarse al mercado laboral después de más de dos años de inactividad.

Otros motivos de licencia

Permiso por enfermedad

Se han logrado mejoras sustanciales en la protección del trabajador en los casos de enfermedad sobre todo gracias a las negociaciones colectivas. Durante el período de enfermedad, la duración del período de interrupción del contrato (con protección laboral) se determina en los convenios colectivos, según la antigüedad del trabajador. El período medio es de un año, durante el cual el trabajador percibe su salario completo (de manos del empleador o de la Seguridad Social). Por regla general, transcurrido este período el trabajador puede conseguir, por convenio, otro período de permiso sin sueldo.

Licencia de estudios

Los estudiantes que trabajen tienen derecho a días de permiso pagados para realizar exámenes.

En la actualidad, la ley 53/2000 otorga una gran importancia a la educación general y profesional. Los trabajadores con un mínimo de 5 años de antigüedad pueden solicitar un máximo de 11 meses (seguidos o por intervalos) de permiso sin sueldo para asistir a escuelas, universidades o cursos formativos.

Los acuerdos colectivos han introducido desde 1973 numerosos beneficios para fomentar la educación de los trabajadores. Éstos tienen derecho a dedicar cierta cantidad de horas pagadas (150 en general y hasta un máximo de 250 aquellos trabajadores que deseen obtener un nivel básico de educación obligatoria) a asistir a

cursos relacionados o no con su actividad profesional, ya sea en escuelas públicas u homologadas.

En caso de servicio militar, se garantiza a todos los trabajadores la seguridad laboral y la antigüedad (secc. 2111 del Código Civil, ley nº 653/1940, 303/1946, 370/195).

El Servicio Civil de Objetores de Conciencia y el Servicio en Países Subdesarrollados gozan de la misma consideración (leyes nº 230/1998 y nº 49/1987).

La ley nº 300/70 prevé un permiso (sin sueldo) para las personas elegidas para un cargo público (durante su mandato) o como representantes sindicales. La ley 300/70 también garantiza a los funcionarios sindicales y a los miembros de sindicatos diversas posibilidades de permiso, con o sin sueldo, para que puedan llevar a cabo sus deberes, tareas o derechos.

Los convenios colectivos también garantizan a los trabajadores un permiso especial (con o sin sueldo) o ausencias no remuneradas con ocasión de acontecimientos familiares importantes.

Si se casa, el trabajador suele tener derecho a 15 días de permiso con sueldo.

Edad mínima y protección de trabajadores jóvenes

El artículo 37 (segundo párrafo) de la Constitución dispone que la Ley Estatutaria debe fijar la edad laboral mínima.

La ley nº 345/99, que pone en práctica la Directiva de la CE nº 33/1994, y la ley 262/2000 establecen que la edad mínima para emplear a una persona es cuando haya finalizado la escolarización obligatoria, pero nunca antes de los quince años de edad (Convenio sobre la edad mínima de la OIT, 1973 nº 138).

La capacidad para firmar un contrato de trabajo está en relación con la edad de capacidad prevista por la ley civil (fijada en 18 años por la ley nº 39/1975). Pero en los casos en los que la edad laboral mínima sea inferior, el menor también podrá ejercer los derechos y acciones derivadas de una relación laboral (secc. 2 del Código Civil).

Las leyes nº 977 de 1967 y nº 345/1999 introdujeron una normativa especial orientada a proteger el trabajo de los menores que preveía certificados médicos especiales que garantizaran su aptitud física para el trabajo, chequeos médicos periódicos, limitaciones del horario laboral, prohibición de la nocturnidad, etc.

La ley nº 148/2000 se promulgó para asumir las obligaciones derivadas del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de la OIT, de 1999 (nº 182) en la lucha contra la explotación de menores. También se guió por la Recomendación nº 190/1999 de la OIT, que complementa la citada Convención.

Igualdad

La Constitución italiana (art. 3) recoge el concepto de igualdad de todos los ciudadanos ante la ley “sin diferencias de sexo, raza, idioma, religión, ideas políticas ni posición personal o social”. Este concepto es fundamental en el sistema legal italiano. Asimismo, Italia ha ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York, 16 de diciembre de 1966, ley nacional 881, de 25 de octubre de 1977). El Estatuto de los Trabajadores (ley 300, de 20 de mayo de 1970) invalida cualquier acuerdo o acción a manos del empleador que constituya una discriminación por razones de sexo, raza, idioma, religión, opinión política (secc. 15). La ley 903, de 9 de diciembre de 1977, reconoce y garantiza de manera específica la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. La ley 125, de 10 de abril de 1991, dispone una “acción afirmativa” para fomentar una igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral y en el puesto de trabajo. La ley 604, de 15 de julio de 1966, prohíbe el despido por razones discriminatorias tales como las consideraciones políticas y sindicales, la religión, la participación en actividades sindicales (secc. 4). La ley 108, de 11 de mayo de 1990, invalida el despido por razones discriminatorias tales como la raza, el sexo, el idioma, las consideraciones políticas y sindicales, y la religión, y exige en todos los casos la reintegración del trabajador despedido.

Existen otros tipos de discriminación como el SIDA (ley 135, de 5 de junio de 1990), la edad (secc. 37 de la Constitución) y las discapacidades (ley 104, de 5 de febrero de 1992).

No existe ninguna ley sobre acoso sexual en el trabajo, pero sí que existe jurisprudencia sobre despidos improcedentes por dicha razón.

El Tribunal Constitucional dispone que la igualdad es un derecho fundamental también de los trabajadores extranjeros. En el caso de trabajadores de la Unión Europea, la sección 48 del Tratado de la CEE prohíbe cualquier tipo de discriminación en el trabajo, en las condiciones de pago y otras circunstancias. La ley 40, de 6 de marzo de 1998, recoge la igualdad entre los trabajadores extranjeros con permiso de residencia en Italia y los trabajadores italianos.

Para combatir la discriminación en el trabajo, se aplican los procedimientos legales previstos para conflictos laborales individuales. Se aplica un procedimiento de “vía rápida” para las siguientes causas: (i) discriminación por consideraciones sindicales (secc. 28 del Estatuto de los Trabajadores); (ii) discriminación por motivos raciales, étnicos, nacionales o religiosos (secc. 44 de la ley 286 de 1998); (iii) discriminación laboral por razones de sexo (secc. 15 de la ley 903 de 1977). Para otros tipos de discriminación se aplica el procedimiento de “vía rápida” general (secc. 700 del Código Civil de procedimiento).

Cuestiones relativas a la paga

La secc. 36 de la Constitución italiana incluye el derecho del trabajador a percibir un sueldo digno para él y para su familia.

La ley italiana no fija ningún salario mínimo. No obstante, la mayoría de los trabajadores están cubiertos por un acuerdo sobre el salario básico, establecido mediante negociación colectiva (véase nº13). Es posible solicitar a un juez que fije un salario mínimo, el cual sería vinculante únicamente para las partes implicadas en un contrato de trabajo individual.

Cassa Integrazione Guadagni

La *Cassa Integrazione Guadagni* es un fondo estatal que forma parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Se estableció mediante la ley 788 de 1954 y estaba orientado a proteger las ganancias de los trabajadores en caso de que la empresa tuviera dificultades. Si bien en un principio cubría sólo a las empresas de tipo industrial, amplió progresivamente su alcance, de modo que en la actualidad también cubre a las empresas de edificios pequeños (desde 1963), empresas agrícolas (1972), al sector de mercadotecnia de empresas industriales en dificultades económicas (1978), a empresas de *catering* contratadas por empresas industriales con problemas económicos (1978), a periodistas en actividades de prensa y televisivas cuando existan dificultades económicas (1993), a trabajadores de empresas comerciales con más de 200 trabajadores (1991), a algunas categorías de trabajadores que actúen por cuenta propia (p. ej. trabajadores de cooperativas de trabajadores) y, en general, a otras categorías específicas en relación con determinados acontecimientos tales como desastres naturales o crisis económicas regionales o sectoriales.

La *Cassa Integrazione Guadagni* opera sobre todo en casos de cese o reducción temporal de la actividad debido a causas ajenas a la voluntad de la empresa y de los trabajadores, o bien a fluctuaciones del mercado, e incluye el cese de la actividad en la industria de la construcción debido al mal tiempo. Los trabajadores cuyo contrato de trabajo se haya interrumpido por las causas mencionadas pueden percibir el 80% (algunas veces hasta el 100%) de sus ingresos anteriores hasta un límite prescrito (en 2001 era de 1.471.235 liras italianas mensuales y de 1.768.283 para quienes percibían más de 3.182.908 liras italianas mensuales). Estas cantidades pueden pagarse hasta 13 semanas con una renovación permitida de hasta 12 meses (en algunas zonas territoriales es posible alargar el pago hasta los 24 meses). Puede obtenerse más detalles sobre el funcionamiento de la *Cassa Integrazione* en el sitio web del INPS en http://www.inps.it/Doc/TuttoINPS/ap/ap_tes056.htm

Protección de los intereses de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador

En el caso de que una empresa se declare insolvente, la relación entre el empleador y el trabajador no se interrumpe por bancarrota (en el supuesto de que la empresa siga funcionando). En la sección 2777 del Código Civil, los intereses del trabajador ocupan el segundo puesto en importancia (tras los impuestos y las tasas de tribunal), por delante del patrimonio del empleador. No obstante, se paga antes a los acreedores pignoratícios que a los trabajadores con respecto a las acciones del empleador afectadas por hipotecas u otras cargas. Solamente en el caso de los trabajadores de empresas de transporte marítimo y de aviación, el Código de Navegación dispone que su personal tiene prioridad incluso sobre acreedores hipotecarios, tras tasas de tribunal (secc. 552, 575 para miembros de tripulación marítima y 1023 y 1036 para miembros de tripulación aérea).

La secc. 1676 del Código Civil otorga acción directa a los trabajadores del contratante con respecto del empleador dentro de los límites de las sumas que éste deba respecto del contratante.

La ley 80 de 1992 ponía en marcha la Directiva comunitaria 80/987 sobre la protección de las reclamaciones de los trabajadores en caso de que quien les contrata se declare insolvente. En relación con esta ley existe un Fondo de Garantía del Salario administrada por el Instituto Nacional de Seguridad Social, que se encarga de costear algunas reclamaciones específicas de los trabajadores si se da la circunstancia de que han quedado pendientes de pago a causa de la insolvencia del empleador. Las reclamaciones protegidas de dicho modo son los salarios correspondientes a los últimos tres meses de relación laboral, con un límite temporal de un año antes de declararse insolvente. Sin embargo, dicho pago está limitado a tres veces el límite de la *Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria*. La insolvencia se define como en la ley de bancarrota, que exige que el juez competente realice una declaración formal de insolvencia. No obstante, el Fondo de Garantía también paga en caso de incumplimiento de una sentencia (para empresas pequeñas que la ley italiana no permite que se declararen en bancarrota).

Según la secc. 2 de la ley 297 de 29 de mayo de 1982, el Fondo de Garantía cubre asimismo las indemnizaciones por despido (*trattamento di fine rapporto*), en caso de que no pueda ser pagado debido a la insolvencia del empleador.

Reglamentación de los sindicatos

La Constitución italiana reconoce el derecho de los ciudadanos a asociarse de manera libre (secc. 19) y el derecho de los empleadores y los trabajadores a afiliarse a asociaciones o sindicatos.

La secc. 39 de la Constitución regula los sindicatos y especifica que solamente aquellos que estén registrados pueden obtener condición legal y realizar convenios colectivos válidos *erga omnes* (para todos los empleadores y los trabajadores). Sin embargo, esta disposición no se ha puesto en práctica porque nunca se ha adoptado ningún proyecto de ley que regule el registro de sindicatos. Por consiguiente, en Italia los sindicatos no precisan de reconocimiento y pueden organizarse sin ningún modelo legal preestablecido. En virtud de ello pueden acordar convenios colectivos, que según las leyes civiles son aplicables legalmente, es decir, asumiendo que las partes que los acuerdan lo hayan hecho en su propio nombre. Generalmente, los empleadores se avienen a aplicar los convenios colectivos acordados por los principales sindicatos y asociaciones de empleadores, y retribuyen a todos sus empleados en consecuencia.

El Estatuto de los Trabajadores (secc. 14) reconoce la libertad de asociación y la libertad de actividad sindical en el puesto de trabajo. Tales derechos se garantizan asimismo a los funcionarios (excepto en el caso de personal militar, que cuenta con representantes que no pertenecen a los sindicatos). Si bien la ley 121 de 1 de abril de 1981 también garantiza la libertad de afiliación y actividad sindical a la policía italiana (*Polizia di Stato*, que no tiene poder militar), no le reconoce el derecho a huelga y aquellas actividades sindicales que pudieran comprometer la seguridad pública (secc. 84).

Dicha ley no fija ningún modelo de organización sindical ni para los sindicatos ni para las asociaciones de empleadores.

Los trabajadores suelen adoptar el modelo sindical industrial, que cuenta con órganos locales, provinciales, regionales y nacionales (organización vertical). Los sindicatos nacionales se agrupan en federaciones de sindicatos (organización horizontal).

En el caso de los empleadores existe un modelo de organización similar con asociaciones de tipo provincial, regional y nacional, que también se unen para formar federaciones. Existen tres federaciones de empleadores: la de industriales, la de comerciantes y la de artesanos.

Recientemente, se han formado sindicatos que no se unen a las federaciones tradicionales, sino que cuentan con sus propios órganos de coordinación.

La financiación de los sindicatos se realiza mediante las cuotas de los trabajadores. La sección 26 del Estatuto de los Trabajadores autoriza a los sindicatos a deducir cuotas sindicales del sueldo de los trabajadores (descuento salarial de las cuotas sindicales).

Protección ante prácticas contra los sindicatos

La secc. 28 de la ley 300 de 1970 (Estatuto de los Trabajadores) dispone que si el empleador incurre en un comportamiento encaminado a obstaculizar o limitar el ejercicio de la libertad de asociación y de actividades sindicales o el derecho a la huelga, los órganos locales de los sindicatos nacionales correspondientes pueden exigir que el juez (en cuya jurisdicción haya tenido lugar la conducta antisindical denunciada) ordene al empleador que cese y desista de esta conducta ilegal y que enmiende las posibles ofensas o que obvie los efectos que de ella se deriven.

La jurisprudencia recoge diversas acciones por parte del empleador que se definen como contrarias a la actividad sindical y que, por lo tanto, se han declarado prohibidas. Entre ellas se encuentran las siguientes: despido de trabajadores en huelga, empleo de terceras partes para sustituir a trabajadores en huelga, represalias contra trabajadores que participaban en una huelga legal, omisión a la hora de informar a los sindicatos sobre cuestiones reguladas por convenios colectivos, negociación directa con los trabajadores, es decir, sin pasar por el sindicato, infracción de derechos sindicales fijados por la ley como, por ejemplo, no reservar una sala para reuniones sindicales dentro de la fábrica, no permitir que el sindicato disponga de un panel para colgar información, interferir en el proselitismo sindical, etc.

Según la sección 28, el juez debe convocar a las partes en los dos días posteriores y tomar una breve declaración de los hechos en cuestión. Si deduce que el comportamiento del empleador es contrario a la actividad sindical, debe ordenar a éste mediante un juicio ejecutivo inmediato que cese dicha actitud. Esta orden tiene carácter de aplicación inmediata y debe seguir vigente hasta que la revoque la decisión de un tribunal superior.

Un trabajador que no cumpla la orden de corregir un comportamiento antisindical se someterá a las penas dispuestas en la sección 650 del código penal (a saber, hasta 3 meses de arresto o una multa de 400.000 liras italianas).

Negociación y convenios colectivos

Los sindicatos pueden acordar libremente convenios colectivos a nivel provincial, regional y nacional. Las cláusulas de seguridad de los sindicatos, tales como “tienda afiliada”, “tienda cerrada”, etc., son desconocidas para el sistema legal italiano. Según el artículo 17 de la ley 936/86, que reorganizó el Consejo Nacional Económico y Laboral (CNEL), los convenios y acuerdos colectivos deben registrarse en el CNEL en un plazo de 30 días después de haberse acordado. Los denominados “acuerdos económicos” cubren algunas categorías de trabajadores por cuenta propia (es decir, agentes comerciales, algunos médicos que trabajan para el Servicio Nacional de Salud, etc., que también se conocen como *lavoratori parasubordinati*). Los Archivos de Convenios Colectivos pueden consultarse en la dirección electrónica <http://www.cnel.it/contr.htm>.

La negociación colectiva puede regular todos los aspectos de la relación entre los trabajadores y los empleadores, excepto aquellos que están regulados por la ley (para obtener información acerca de los efectos de los convenios colectivos, véase el n° 12). En Italia, existe un convenio colectivo para la mayoría de las categorías de trabajadores (casi un 95%). Sin embargo, ello no significa que los convenios colectivos cubran el 95% de todos los contratos de trabajo porque son vinculantes únicamente para las partes que hayan firmado dicho convenio, así como para los empleadores y trabajadores legalmente representados por dichas partes según la normativa del Código Civil (es decir, se aplican sólo a los miembros de las organizaciones que hayan firmado el acuerdo). Por lo tanto, sería necesario verificar si el empleador es miembro de la asociación de empleadores que ha firmado el convenio. De ser así, el convenio cubriría a los empleados de dicho empleador, fueran o no miembros del sindicato correspondiente. Si el empleador no es miembro de la citada asociación, el convenio no sería vinculante en su caso. No obstante, los jueces pueden tener en cuenta el salario mínimo que se ha fijado en el convenio como parámetro con vistas a fijar un salario justo, según lo dispuesto en la secc. 36 de la Constitución (véase secc. 11, más arriba). De ahí que el juez pueda disponer que un trabajador no cubierto por un convenio perciba una cantidad no inferior a la establecida en el convenio que corresponde a su categoría y sector industrial.

Representación de los trabajadores en la empresa

Los sindicatos que forman parte de las federaciones mayores tienen una función muy importante en las negociaciones colectivas relacionadas con el empleo público y reciben protección según la actividad sindical desarrollada dentro de la empresa. El Estatuto de los Trabajadores, de 1970, regula la actividad de los sindicatos dentro de la empresa. El Estatuto ha resultado un importante medio de apoyo de los sindicatos a este nivel.

El Estatuto de los Trabajadores (secc. 19) especifica que los trabajadores pueden elegir representantes, que formarán organismos sindicales dentro de la empresa. Dichos representantes poseen derechos particulares fijados por el Estatuto de los

Trabajadores como, por ejemplo, el derecho a convocar reuniones y referendos de trabajadores (secc. 20-21); la protección relacionada con la reubicación de sus líderes (secc. 22); el permiso para llevar a cabo actividades sindicales, sean o no remuneradas (secc. 23-24); derechos de fijación de carteles (secc. 25), el derecho a disponer de una sala de representantes (secc. 27).

En el caso de los funcionarios públicos, el sistema de representación de los trabajadores es distinto (ley 29, 3 de febrero de 1993), si bien los derechos son los mismos. Los convenios colectivos regulan la elección y duración del período durante el cual actúa un representante de los trabajadores. Los representantes se cambian tras firmar un nuevo convenio colectivo. Los convenios colectivos no reconocen a los representantes de los trabajadores ninguna codeterminación de derecho, sino únicamente el derecho a ser informado y consultado acerca de las decisiones más importantes de la empresa.

Huelga y cierre patronal

Huelgas

La Constitución italiana reconoce el derecho a la huelga, el cual debe ejercerse dentro de los límites que fija la ley (art. 40). Sin embargo, solamente existe una ley que regule el derecho a la huelga, y se refiere a los servicios públicos esenciales (ley 146, 12 de junio de 1990), por lo cual existe una gran libertad a la hora de convocar una huelga.

Según la ley de 1990, el concepto “servicios públicos esenciales” se refiere a ciertos derechos protegidos por la Constitución relacionados con la vida, la salud, la libertad, la seguridad, la libertad de circulación, la asistencia social y el fondo de previsión (*previdenza*), así como la instrucción y la libertad de las personas de comunicarse. La ley especifica qué servicios o actividades deben incluirse en la definición de “servicios públicos esenciales”. Prevé que, si éstos se declaran en huelga, deben garantizar un servicio mínimo, cuyas modalidades acordará la administración (o la empresa que administre el servicio esencial) y la representación sindical a nivel de empresa (o los representantes de los trabajadores, en los casos en los que corresponda). Asimismo, la parte que convoque la huelga debe anunciarlo con un mínimo de diez días e indicar su duración.

La ley 83, de 11 de abril de 2000, extendió la ley anteriormente citada a los servicios públicos esenciales prestados por cierto número de categorías de trabajadores por cuenta propia, profesionales y artesanos, como abogados, doctores, taxistas, personal de gasolineras, camioneros, etc. Algunos trabajadores no pueden declararse en huelga (personal militar y miembros del cuerpo de policía); para otros, el derecho a la huelga tiene ciertos límites (por ejemplo, los marineros no pueden declararse en huelga mientras están navegando).

Los sindicatos poseen un código de autorregulación en caso de huelga.

Cierre patronal

En el sistema legal italiano no existe ningún sistema específico de regulación. Si el empleador provoca un paro en la empresa está infringiendo el contrato de trabajo que

tiene acordado con los trabajadores y debe pagar los salarios correspondientes. Sin embargo, por jurisprudencia, no existe infracción si el cierre patronal es consecuencia de una huelga convocada por los trabajadores y la industria no puede seguir produciendo.

Solución de conflictos laborales

Los tribunales laborales se integran dentro de la organización del sistema general de tribunales civiles, pero siguen un procedimiento especial.

En 1893 se estableció una jurisdicción especial sobre cuestiones laborales, con una ley que introducía un "consiglio di probiviri", formado por representantes de trabajadores y de empleadores, para casos menores.

La reforma fascista de 1926 trasladó todos los casos a jueces profesionales, y así permaneció hasta la actualidad. La ley 533 de 1973 prevé unas normas de procedimiento especiales que reducen la cantidad de material escrito en un juicio laboral, aumentan la participación de los litigantes y aceleran el juicio. Existe un juez profesional de primera instancia, sea cual sea la cuantía del caso, cuyas decisiones pueden apelarse ante un Tribunal de tres jueces, con una posibilidad de apelación ulterior ante la Cámara Laboral del Tribunal Supremo, que cuenta con cinco miembros.

La ley 80 de 1998 trasladó a los tribunales laborales la competencia de atender los casos propuestos por funcionarios públicos, que anteriormente trataban los tribunales administrativos. En la actualidad, la misma ley exige al querellante que, antes de llevar el caso a los tribunales, trate de resolver el conflicto mediante una conciliación, la cual tiene lugar ante un funcionario laboral público o bien mediante un procedimiento de resolución sindical.

No existe ningún procedimiento para conflictos colectivos, excepto la posibilidad, introducida por la ley 80 de 1998, de solicitar al Tribunal Supremo la inmediata interpretación de un convenio colectivo firmado por el sindicato de funcionarios.

Enlaces

Ministerio de Justicia (a partir del cual se puede acceder a la CED Cassazione (se necesita un número personal) que comprende todas las leyes estatales desde 1865, y las leyes regionales desde su creación en 1948; derecho casuístico constitucional, civil, penal y administrativo de los tribunales superiores desde 1970.)

Senado (incluye proyectos de ley en curso de debate)

Cámara de Diputados (incluye proyectos de ley en curso de debate)

Ministerio de Trabajo

Consejo laboral y económico nacional (donde se conservan todos los convenios colectivos, en vigor o vencidos)

Leyes y reglamentos administrativos sobre seguridad social

Instituto nacional de seguros contra daños laborales

<http://www.affarisociali.it/> (sitio web gratuito del Gobierno sobre cuestiones sociales como seguridad social, protección de personas discapacitadas, inmigración, etc.) Tribunales administrativos

Tribunal Constitucional

Presidencia del Consejo de Ministros

Ministerio de Finanzas

Diario italiano de Derecho Laboral

<http://www.legge-e-giustizia.it> (sitio web gratuito bien documentado con derecho casuístico actualizado en cuestiones laborales)

Otros sitios web:

<http://www.giurcost.org/>

<http://www.algo.freeweb.supereva.it/>

<http://www.diritto.it/>

OIT

Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo

Documentos disponible en ILOLEX por Suiza

NATLEX Banco de datos bibliográficos de leyes nacionales

Bibliografía de referencia

La bibliografía sobre cuestiones de Derecho Laboral es sumamente extensa. A continuación citamos algunos de los manuales generales principales en materia de Derecho Laboral y procedimientos laborales:

Carinci, Franco e D'Antona, Massimo, Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, Milano, Giuffrè, 2000, 3 voll.

Galantino, Luisa, Diritto del lavoro, Torino. Giappichelli, 1995;

Galantino, Luisa, Diritto sindacale, Torino. Giappichelli, 1996;

Galantino, Luisa, Diritto comunitario del lavoro, Torino. Giappichelli, 1999;

Ghera, Edoardo, Diritto del Lavoro, Bari, Cacucci, 1998

Giugni, Gino, Diritto sindacale, Bari, Cacucci, 1993

Ianniruberto, Giuseppe, Il processo del lavoro rinnovato, Padova, Cedam, 1999

Luiso Francesco P., Il processo del lavoro, Torino, Utet, 1992

Pera, Giuseppe, Manuale di diritto del lavoro, Padova, Cedam, 2000,

Pera, Giuseppe, Compendio di diritto del lavoro, Milano Giuffrè, 2000,

Pera, Giuseppe, Codice del lavoro, Milano Giuffrè, 1997,

Mazziotti, Fabio, Diritto del lavoro, Napoli, Liguori, 1998

Proto Pisani, Andrea, Le controversie individuali di lavoro, Torino, Utet, 1993

Proto Pisani, Andrea, Lezioni di diritto processuale civile, Napoli, Jovene, 1999