L'ultima fase dell'evoluzione del diritto del lavoro spagnolo: le riforme del triennio 2010-2012

di Lavinia Serrani

Introduzione

L'opportunità di analizzare quanto avvenuto in Spagna nel triennio 2010-2012 in materia di lavoro, risiede nel fatto che mai, sino a quel momento, si era assistito in Europa a una serie di interventi d'urgenza, talmente incalzante ed incisiva da giungere a smantellare progressivamente il precedente sistema individuale e collettivo di relazioni di lavoro. Trattasi di interventi, per la maggior parte, dettati dall'intento di assegnare al datore di lavoro, sotto l'egida della crisi, poteri e facoltà che gli consentano di gestire le condizioni di lavoro nel modo più proficuo in termini di produttività aziendale, spesso però a discapito dei diritti sino ad allora garantiti ai lavoratori.

A partire dal 2010, infatti, il diritto del lavoro spagnolo è stato oggetto di significative riforme che hanno inciso sostanzialmente su tutti gli aspetti di questa disciplina giuridica: l'articolazione della relazione individuale del lavoro; la contrattazione collettiva e il ruolo del sindacato; il sistema di protezione sociale, in particolare per quanto riguarda le pensioni di anzianità; e, da ultimo, il regime di tutela giudiziale dei diritti del lavoro. L'ampiezza quantitativa e qualitativa delle modifiche apportate alla legislazione del lavoro in vigore consente di qualificare quest'ultima fase dell'evoluzione dell'ordinamento del lavoro spagnolo come "triennio riformista".

Le principali disposizioni giuridiche attraverso cui si è realizzato questo rilevante processo riformatore sono state, in ordine cronologico, le seguenti:

@ 2014 ADAPT University Press

- ley n. 35/2010 del 17 settembre, contenente misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro;
- real decreto-ley n. 7/2011 del 10 giugno, contenente misure urgenti per la riforma della contrattazione collettiva;
- ley n. 27/2011 del 1º agosto, contenente misure di aggiornamento, adeguamento e modernizzazione del sistema di previdenza sociale;
- real decreto-ley n. 10/2011 del 26 agosto, contenente misure urgenti per la promozione dell'occupazione dei giovani e della stabilità nel lavoro, e il mantenimento del programma di riqualificazione professionale delle persone che non abbiano più diritto all'indennità di disoccupazione;
- ley n. 36/2011 del 10 ottobre, attraverso cui si regola la giurisdizione sociale;
- real decreto-ley n. 3/2012 del 10 febbraio, contenente misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro.

Ci troviamo, dunque, innanzi a un autentico fenomeno di "riforma globale" del sistema spagnolo delle relazioni di lavoro. Non si pretende, tuttavia, in questa sede, di realizzare un'analisi esaustiva di tutte le disposizioni normative che hanno dato luogo al suddetto processo di riforma, bensì l'attenzione verrà concentrata principalmente su quelle trasformazioni legislative che sono andate a incidere sul nucleo essenziale dello sviluppo delle relazioni di lavoro, in una dimensione tanto individuale quanto collettiva.

Contenuti principali della riforma

Le modifiche sostanziali introdotte nell'ordinamento giuridico spagnolo fanno capo a una finalità di carattere generale: in un contesto di crisi economico-finanziaria mondiale promuovere l'occupabilità "stabile" dei cittadini spagnoli, in particolare di quelli che si trovavano in condizioni di maggior vulnerabilità, sia perché espulsi dal mercato del lavoro, sia perché appartenenti ai collettivi che normalmente incontrano maggiori difficoltà di accesso e permanenza nel mercato del lavoro attraverso un'incentivazione ad assumerne rivolta ai datori di lavoro privati.

Tale premessa, che ha condotto a una riduzione dei costi a carico delle imprese che contribuissero al processo di creazione o mantenimento dell'occupazione, nell'ambito della legislazione spagnola del lavoro si è tradotta, fondamentalmente, in una riduzione dei diritti garantiti per legge ai lavoratori e in un contestuale aumento dei poteri datoriali in relazione alla gestione delle risorse umane; ciò per consentire agli imprenditori di poter meglio adattarsi e rispon-

@ 2014 ADAPT University Press

dere, nel modo più rapido e adeguato possibile, alle mutevoli esigenze di un mercato sempre più globalizzato.
Innanzitutto, si è cercato di incentivare l'adozione di misure di flessibilità interna al posto delle più tradizionali di flessibilità esterna: in tal senso, si evidenzia l'introduzione nell'ordinamento di nuove misure come, ad esempio, la riduzione temporanea della giornata lavorativa, e il potenziamento di altre invece già esistenti con l'obiettivo, di spingere le imprese a ricorrere a queste misure di organizzazione del personale, piuttosto che alla decisione di licenziamento.

Contrattazione collettiva

Si è poi portata a termine una profonda riforma della regolazione della contrattazione collettiva, che ha provato a rispondere all'obiettivo di far sì che la stessa potesse rappresentare uno strumento, e non un ostacolo, per adattare le condizioni di lavoro alle concrete circostanze dell'impresa.
In primo luogo, si è conferita priorità assoluta ai contratti collettivi aziendali rispetto a quelli di livello superiore, in una serie di materie che si ritengono strettamente connesse al contesto dell'organizzazione aziendale in modo tale che, benché esista un contratto collettivo di livello superiore vigente, in qualunque momento potrà negoziarsi un contratto collettivo aziendale che vada a regolare in modo diverso le condizioni di lavoro menzionate nella legge o nei contratti collettivi di livello superiore.
Per altro verso, inoltre, si è reso estremamente più semplice svincolarsi da quanto stabilito nel contratto collettivo statutario applicabile. Tale "sganciamento", per una serie molto ampia di materie, può ora avvenire mediante un apposito accordo sottoscritto dal datore di lavoro e dai rappresentanti collettivi costituiti in azienda. In questo modo, l'ordinamento spagnolo del lavoro giunge ora ad accettare uno "sganciamento generalizzato" di pressoché tutti gli aspetti ricompresi in un contratto collettivo in vigore.
Altro elemento da cui si evince questa nuova tendenza della legislazione del lavoro a favorire lo "sganciamento" è quello secondo cui, in caso di disaccordo durante il periodo di consultazione con la rappresentanza dei lavoratori:
1) si potrà sottoporre il conflitto alla commissione paritaria del contratto;
2) se non si fosse sollecitato l'intervento della commissione paritaria o questa non fosse giunta a un accordo, si ricorrerà ai procedimenti di risoluzione delle controversie stabiliti negli accordi interprofessionali di livello statale o di Comunità autonoma;

3) se non fossero applicabili questi procedimenti o questi non avessero risolto la controversia, ciascuna delle parti potrà ricorrere alla Commissione consultiva nazionale dei contratti collettivi (*Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*) quando la disapplicazione delle condizioni di lavoro riguardi centri di lavoro dell'impresa situati nel territorio di più di una Comunità autonoma.

Da ultimo, occorre mettere in evidenza le modifiche introdotte con riferimento al c.d. regime di "ultrattività" dei contratti. Si è cercato di incentivare la rinegoziazione del contratto prima della scadenza dello stesso, essendo questa una situazione che genera spesso conflittualità, e che rende difficile un processo di rinegoziazione pacato ed equilibrato. Quando, però, ciò non risulti possibile, si è ritenuto necessario evitare, da un lato, una "pietrificazione" delle condizioni di lavoro pattuite in contratto e, dall'altro, una rinegoziazione che duri indefinitamente. Con la ley n. 3/2012 si fissa una limitazione temporale dell'ultrattività del contratto a un anno.

Classificazione professionale

Si è modificato il regime giuridico del sistema di classificazione professionale, che ha adesso come unico riferimento il gruppo professionale, essendo stata eliminata la possibilità di organizzare i posti di lavoro attraverso le categorie professionali. La finalità di questa misura è di superare la rigidità della nozione di categoria professionale dando al datore di lavoro la possibilità di ricorrere alla mobilità funzionale ordinaria, quale meccanismo di riorganizzazione delle risorse umane.

Per rendere effettiva tale flessibilità, si è introdotto un significativo incremento delle facoltà manageriali di poter modificare unilateralmente le principali condizioni di lavoro stabilite mediante contratto individuale o accordo collettivo aziendale semplificandosi, oltretutto, la distinzione tra modificazioni sostanziali individuali e collettive.

Part-time

Sono state apportate alcune modifiche al regime giuridico del contratto di lavoro a tempo parziale, allo scopo di renderlo maggiormente attrattivo sia per i lavoratori che per i datori di lavoro. In sintesi, diventa ora possibile, per i lavoratori a tempo parziale, svolgere ore di lavoro straordinarie le quali – nel tentativo di ottenere un maggiore equilibrio tra flessibilità e protezione sociale – dovranno essere ricomprese nella base contributiva per contingenze comuni.

@ 2014 ADAPT University Press

Contratto a domicilio

È stata sostituita la regolazione del tradizionale contratto di lavoro "a domicilio" con quella della modalità contrattuale "a distanza", pensata fondamentalmente per le ipotesi del telelavoro. Si è partiti dalla premessa secondo cui il telelavoro rappresenta una forma particolare di organizzazione del lavoro che si attaglia perfettamente al modello produttivo ed economico perseguito, in quanto favorisce la flessibilità delle imprese nell'organizzazione del lavoro, aumenta le opportunità di impiego e consente di ottimizzare la relazione tra tempo di lavoro e vita personale e familiare.

Intermediazione

Si è tentato di migliorare i meccanismi di intermediazione del lavoro, con l'obiettivo di fornire una soluzione al problema della scarsa attuazione degli stessi da parte dei poteri pubblici. La funzione è consentita anche a soggetti privati i quali sono autorizzati a operare come agenzie di collocamento.
A ogni modo, tale ruolo di intermediazione è da considerarsi complementare rispetto a quello dei servizi pubblici di impiego, che conservano una posizione di centralità.

Contratto a tempo indeterminato

Allo stesso tempo, però, come anticipato, le ultime riforme hanno introdotto misure dirette altresì a conseguire i due obiettivi specifici in materia di occupabilità, quali quello di promuovere le assunzioni stabili, soprattutto da parte delle piccole imprese, e quello di favorire l'inserimento lavorativo di particolari categorie di persone che, per distinte ragioni, si trovano a dover affrontare maggiori ostacoli per inserirsi e/o permanere nel mercato del lavoro.
Con riferimento al primo obiettivo specifico citato, sono state adottate le misure riportate di seguito. Si è creata una nuova modalità contrattuale a tempo indeterminato definita «contratto a tempo indeterminato di sostegno agli imprenditori», il cui regime specifico, rispetto al contratto di lavoro a tempo indeterminato comune, introduce una serie di previsioni palesemente in favore di quei datori di lavoro cui si consente di accedere a questa nuova modalità contrattuale in modo da evitare così che gli stessi ricorrano ad assunzioni temporanee. Si è delineato come un contratto utilizzabile soltanto da imprese che abbiano meno di 50 lavoratori (che in Spagna rappresentano il 99% del tessuto

aziendale) e che si caratterizza per un periodo di prova di un anno durante il quale entrambe le parti possono liberamente recedere dallo stesso, senza dover allegare o provare alcuna causa, né dover pagare alcun indennizzo alla controparte. Stando così le cose, in realtà, si tratta di un contratto che durante il primo anno di vigenza presenta per i datori di lavoro vantaggi superiori a qualunque altro contratto a tempo determinato. Per di più, vengono stabiliti una serie di incentivi economici (fiscali e previdenziali) per i casi in cui, attraverso questa nuova modalità contrattuale, si assumano lavoratori appartenenti a collettivi che presentano maggiori difficoltà di accesso al mercato del lavoro (è previsto il livello più alto di incentivi per il caso in cui il contratto venga stipulato con giovani disoccupati di età inferiore ai 30 anni).

Incentivi economici

Da ultimo, si è provato a razionalizzare il sistema di incentivi economici alle assunzioni, il cui uso generalizzato, nella prassi anteriore, aveva generato una totale inefficienza di tale strumento, pensato per promuovere le assunzioni stabili di lavoratori con particolari difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. Per effetto della ley n. 3/2012, gli incentivi previsti sono destinati unicamente alle imprese con meno di 50 lavoratori, e nei soli casi di trasformazione di determinate tipologie contrattuali (*contratos en prácticas, de relevo o de sustitución de la edad por jubilación*) in contratti a tempo indeterminato, ovvero per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani tra i 16 e i 30 anni o di disoccupati di età superiore ai 45 anni.
Sono inoltre previsti specifici incentivi economici per i datori di lavoro che decidano di assumere lavoratori appartenenti a quei collettivi considerati particolarmente vulnerabili.

Contratti a contenuto formativo

Concentrandosi sulla misura della formazione per il lavoro, si è cercato di promuoverla mediante l'introduzione di un nuovo contratto di lavoro, c.d. *para la formación y elaprendizaje*, sostitutivo del precedente *contrato para la formación*, destinato a giovani non qualificati professionalmente di età compresa tra i 16 e i 25 anni (benché, transitoriamente, l'età massima sia stata elevata a 30 anni). L'obiettivo dichiarato è quello di ampliare le possibilità di ricorrere a questa modalità contrattuale nonché, soprattutto, delineare un meccanismo di formazione in alternanza con il lavoro che risulti realmente efficace.

@ 2014 ADAPT University Press

Riqualificazione professionale

Come secondo strumento sono stati previsti programmi specifici di riqualificazione professionale per i disoccupati il cui diritto a percepire la relativa indennità di disoccupazione si fosse estinto. In tal senso, merita di essere segnalato il real decreto-ley n. 1/2011, contenente misure urgenti per promuovere il passaggio al lavoro stabile e la riqualificazione professionale delle persone disoccupate.

Formazione

Con le ultime norme di riforma approvate in Spagna – i già più volte citati real decreto-ley n. 3/2012 e ley n. 3/2012 – si è tentato di rafforzare ulteriormente la formazione per il lavoro, intervenendo sul diritto dei lavoratori a ricevere formazione durante la vigenza del rapporto di lavoro. In tal senso, viene espressamente consacrato all'interno della legislazione del lavoro il principio secondo cui un'adeguata formazione professionale rappresenta un requisito fondamentale di occupabilità, da intendersi questa non soltanto come inserimento iniziale o successivo nel mondo del lavoro, ma anche come garanzia di mantenimento dell'occupazione. Il real decreto-ley n. 3/2012 e, successivamente, anche la ley n. 3/2012 hanno dunque voluto scommettere su una formazione professionale atta a favorire l'apprendimento permanente dei lavoratori e il pieno sviluppo delle loro capacità professionali. L'asse portante della riforma è stato il riconoscimento della formazione professionale come diritto individuale, che consente ai lavoratori di poter ottenere un permesso retribuito a fini formativi, oltre che una formazione professionale finalizzata al loro adattamento alle modifiche apportate sul posto di lavoro. Si è previsto, infine, che i servizi pubblici di impiego consegnino a ciascun lavoratore un "conto formazione" associato al numero di affiliazione alla previdenza sociale, riconoscendo altresì ai centri ed enti di formazione, debitamente accreditati, la possibilità di partecipare direttamente al sistema di formazione professionale per il lavoro, allo scopo di rendere l'offerta formativa il più possibile varia, decentrata ed efficiente.

Licenziamenti

Si è ridotto in maniera considerevole il costo di ogni tipo di licenziamento (disciplinare, oggettivo, collettivo), mediante le due seguenti misure: da un lato,

quando il licenziamento sia dichiarato ingiustificato, è stato ridotto l'ammontare dell'indennizzo che il datore di lavoro è tenuto a pagare ai lavoratori licenziati (da 45 giorni di salario per anno di servizio e per un massimo di 42 mensilità, a 33 giorni di salario per anno lavorato e per un massimo di 24 mensilità); dall'altro lato, è stato eliminato l'obbligo in capo al datore di lavoro di pagare i c.d. *salarios de tramitación*, corrispondenti a una quantità pari alla somma delle retribuzioni non percepite dalla data del licenziamento fino alla notificazione della sentenza che dichiarasse ingiustificato il licenziamento o sino all'inizio di un nuovo lavoro se anteriore alla prima. L'obbligo di pagare detti salari, dunque, scompare nei casi in cui il licenziamento sia dichiarato giudizialmente ingiustificato e il datore di lavoro opti per l'estinzione definitiva del contratto di lavoro, con conseguente pagamento dell'indennizzo spettante al lavoratore. Gli unici casi in cui viene, invece, mantenuto l'obbligo di pagare i suddetti *salarios de tramitación* sono i seguenti: quando il licenziamento sia dichiarato ingiustificato in via giudiziale e il datore di lavoro opti per la riammissione del lavoratore; quando il licenziamento sia dichiarato nullo, nel qual caso la riammissione del lavoratore inizialmente licenziato risulta per il datore di lavoro imperativa per legge; infine, quando il lavoratore, il cui contratto si sia estinto, sia un rappresentante legale degli altri lavoratori dell'impresa o centro di lavoro, ovvero un delegato sindacale.

Si è reso poi assai più semplice il ricorso ai licenziamenti oggettivi, in particolare, a quelli motivati da ragioni economiche, tecniche, oggettive o di produzione, che giustifichino la decisione aziendale di estinzione di uno o più contratti di lavoro. Si è inoltre stabilito che, nel caso specifico dei licenziamenti oggettivi, per le imprese con meno di 25 lavoratori, lo Stato (attraverso il *Fondo de Garantía Salarial* – FOGASA) si farà carico di una parte del costo – pari a 8 giorni di salario per anno di servizio – degli indennizzi che il datore di lavoro debba pagare ai lavoratori coinvolti in un licenziamento oggettivo o collettivo, sempre che questo non sia dichiarato giudizialmente ingiustificato.

In secondo luogo, si è fornita una nuova definizione delle cause giustificative dei licenziamenti oggettivi e collettivi di modo tale che, da quel momento in poi, le ipotesi suscettibili di rientrare nel concetto di licenziamento "giustificato" sono divenute numerose.

In terzo luogo, allo scopo di rendere più agile il procedimento dei licenziamenti collettivi, si è eliminato l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di ottenere l'autorizzazione amministrativa prima di poter procedere a un licenziamento collettivo, pur tuttavia permanendo l'obbligo di avviare un periodo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori nell'impresa, decorso il quale, però,

@ 2014 ADAPT University Press

a prescindere dal raggiungimento o meno di un accordo, sarà possibile procedere con i licenziamenti.
In quarto luogo, deve darsi atto del tentativo della nuova regolazione di rafforzare gli aspetti sociali che legati ai questi licenziamenti: per un verso, si è cercato di incentivare la prassi secondo cui, mediante l'autonomia collettiva, vengano fissate priorità di permanenza a fronte della decisione del licenziamento di determinati lavoratori, quali ad esempio quelli con carichi familiari, o che abbiano superato una determinata età, oppure i disabili; per altro verso, con riguardo ai licenziamenti collettivi che coinvolgono più di 50 lavoratori la legge ha contemplato un obbligo effettivo in capo al datore di lavoro di offrire al lavoratore un piano di ricollocazione esterna.
Da ultimo, si è realizzata un'assimilazione dei licenziamenti collettivi al resto dei licenziamenti in punto di impugnazione e qualificazione giuridica, mediante la previsione di un'azione processuale per la quale sono legittimati i rappresentanti dei lavoratori, aspetto che consentirà di fornire una soluzione omogenea per tutti i lavoratori coinvolti nel licenziamento.

Tabella riepilogativa – Principali riforme afferenti al lavoro attuate in Spagna dal 2010 al 2012

MERCATO DEL LAVORO		
Legge di riforma	**Tipo di Riforma**	**Misure**
Ley n. 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo	Misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro	• **Licenziamento per cause economiche**: si prevede che le imprese possano licenziare il lavoratore per cause economiche con 20 giorni di indennizzo per anno lavorato, qualora si subiscano o prevedano delle perdite economiche o si registri una persistente riduzione delle entrate. • **Estensione del *contrato de fomento de empleo***: si estende ai lavoratori a tempo indeterminato di età compresa tra i 31 e i 35 anni. Tale contratto prevede un indennizzo, in caso di licenziamento, di 33 giorni

		per anno lavorato, rispetto ai 45 nel normale contratto a tempo indeterminato, riducendo così il costo del licenziamento. • **Assenteismo**: si facilita il licenziamento oggettivo per assenteismo, posto che si riduce dal 5% al 2,5% l'indice di assenteismo totale che l'impresa può registrare. • **Licenziamento sovvenzionato dallo Stato**: si prevede che il FOGASA paghi 8 giorni dell'indennizzo per tutti i tipi di licenziamento, salvo solo quello disciplinare. • **Contratti a tempo determinato**: per disincentivare questo tipo di contratti, vengono aumentati da 8 a 12 giorni per anno lavorato gli indennizzi per licenziamento. • **Riduzione della giornata** (possibile per al massimo un anno): si vuole potenziare questo strumento come alternativa al licenziamento. • **Contrattazione collettiva**: a fronte di una situazione di crisi, impresa e lavoratore possono accordarsi per il *descuelgue salarial*, ovvero lo sganciamento dal regime salariale previsto dal contratto collettivo di livello superiore, applicando quello stabilito a livello aziendale. • **Agenzie per il lavoro**: si considera intermediazione del lavoro quella volta alla realizzazione di un "servizio di carattere pubblico", indi-

		pendentemente dal soggetto, pubblico o privato, che la ponga in essere. • **Incentivi all'assunzione a tempo indeterminato**: si prevedono bonus sino a 1.400 euro per 3 anni in caso di assunzione a tempo indeterminato, in particolare di donne, di lavoratori di età superiore ai 45 anni o appartenenti a gruppi svantaggiati.
Real decreto-ley n. 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva	Misure urgenti per la riforma della contrattazione collettiva da parte del Governo in seguito al fallimento della concertazione collettiva tra le parti sociali	• **Livelli contrattuali**: si rafforzano i contratti collettivi settoriali di livello statale o regionale, a discapito del livello provinciale, e al tempo stesso, salvo che i contratti di livello statale o regionale non lo impediscano, in determinate materie si assegna priorità applicativa ai contratti collettivi aziendali o di gruppi di imprese. • **Ultrattività**: si prevede un termine minimo per la negoziazione del nuovo contratto (da 8 a 14 mesi). Tuttavia non si giunge ancora, come avverrà nella successiva riforma del lavoro, a privare di efficacia il contratto scaduto in mancanza di accordo o di sottoposizione a procedimenti di soluzione stragiudiziale della controversia. • **Arbitrato**: vengono potenziati i procedimenti di risoluzione stragiudiziale dei conflitti e il ruolo della Commissione paritaria dei contratti collettivi. • **Flessibilità interna**: si

		prova a rendere più agevole per il datore di lavoro l'adozione di misure di flessibilità interna in materie quali straordinari, distribuzione del tempo di lavoro, conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, ecc. • ***Descuelgue salarial***: le imprese possono sganciarsi dalle soglie retributive stabilite nei contratti collettivi qualora versino in difficoltà tali da mettere a rischio il mantenimento del posto di lavoro. Nell'accordo andranno indicati con esattezza sia la retribuzione che il lavoratore percepirà, sia il piano per tornare all'assetto iniziale. L'accordo potrà superare i 3 anni.
Ley n. 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social	Misure di aggiornamento, adeguamento e modernizzazione del sistema di previdenza sociale che trovano giustificazione nei rilevanti mutamenti demografici che hanno interessato la Spagna, consistenti in un considerevole aumento della speranza di vita e in una contestuale riduzione degli indici di natalità	• **Età pensionabile**: viene innalzata dai 65 ai 67 anni, con un incremento, altresì, del periodo di contribuzione necessario a generare il diritto al 100% della pensione di anzianità. • **Incentivi al mantenimento dell'occupazione** soprattutto con riferimento ai lavoratori di età superiore ai 55 anni.
Real decreto-ley n. 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del pro-	Misure urgenti per la promozione dell'occupazione dei giovani, della stabilità nel lavoro e per il mantenimento del programma di riqualificazione professionale delle per-	• **Contratti a tempo determinato**: viene sospeso per 2 anni l'art. 15.5 dell'*Estatuto de los Trabajadores* in materia di concatenazione dei contratti a tempo determinato; viene ampliato il periodo per la

grama de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo	sone che non abbiano più diritto all'indennità di disoccupazione, volte, alla luce della forte crisi incessante del mercato del lavoro, ad incentivare le assunzioni anche se con contratti a tempo determinato	trasformazione di contratti a tempo determinato in *contratos para el fomento de la contratación indefinida*. • **Riqualificazione professionale**: viene prorogato per un periodo di 6 mesi il programma di riqualificazione professionale delle persone il cui diritto alla prestazione di disoccupazione si sia esaurito. • ***Contrato para la formación y el aprendizaje***: fino al 31 dicembre 2013 viene ampliato dai 16 ai 30 anni il limite di età per l'accesso a tale tipologia contrattuale.
Ley n. 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social	Riforma delle regole in materia di giurisdizione del lavoro	• **Semplificazione dei procedimenti giudiziali**: vengono introdotti nuovi meccanismi di semplificazione, quali ad esempio la riduzione dei termini processuali, la possibilità di utilizzare le nuove tecnologie ai fini delle comunicazioni e delle prove processuali, ecc. • **Ambito materiale di competenza**: viene ridefinito l'ambito materiale di competenza dell'ordine giurisdizionale del lavoro, attribuendo allo stesso il diritto di conoscere di quelle controversie che, pur direttamente relazionate allo svolgimento delle relazioni di lavoro o al regime di previdenza sociale, sino allora dovevano comunque esser risolte da un ordine giurisdizionale distinto da quello del

		lavoro (contenzioso amministrativo o civile).
Real decreto-ley n. 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro che vanno a toccare in maniera trasversale la maggior parte degli istituti	• **Licenziamento individuale**: per il caso di licenziamento ingiustificato viene ridotto l'indennizzo da 45 a 33 giorni per anno lavorato per un massimo di 42, ma di 24 mensilità; per il caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo l'indennizzo si riduce a 20 giorni per anno lavorato, per un massimo di 12 mensilità; vengono aboliti, salvo poche eccezioni, i c.d. *salarios de tramitación*. • **Licenziamento collettivo**: viene ampliata la possibilità di ricorrervi nel settore pubblico, mediante soppressione dell'obbligo di ottenere la previa autorizzazione da parte dell'autorità giudiziaria; vengono introdotte misure di attenuazione degli effetti (obbligatorietà di un piano di ricollocazione esterna quando riguardi più di 50 lavoratori e pagamento di una tassa quando coinvolga lavoratori di oltre 50 anni d'età in imprese con più di 500 dipendenti). • **Contrattazione collettiva**: vengono ampliate le cause e le materie afferenti alle condizioni di lavoro per le quali è possibile sganciarsi dal contratto applicato in azienda; viene introdotto l'arbitrato obbligatorio per la risoluzione di determinati conflitti; viene apposto un limite all'ultrattività dei con-

		tratti collettivi di un massimo di 2 anni; viene concessa priorità ai contratti aziendali in determinate materie. • **Tipologie contrattuali**: viene introdotto il nuovo *contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores* con il fine di promuovere le assunzioni a tempo indeterminato da parte di lavoratori autonomi e piccole imprese, caratterizzato da un periodo di prova di un anno e incentivi all'assunzione; si allargano le maglie del *contrato para la formación y el aprendizaje*, ammettendo la possibilità di accedervi entro i 30 anni fin quando il tasso di disoccupazione giovanile non sarà sceso al 15% e anche una seconda volta in relazione ad una diversa attività. • **Sistema di classificazione dei lavoratori**: vengono eliminate le categorie professionali e si fornisce una definizione più ampia dei gruppi professionali. • **Modificazione del contratto di lavoro**: vengono rese più generiche le cause che giustificano la mobilità geografica e la modifica sostanziale e unilaterale delle condizioni di lavoro; in caso di sospensione del contratto viene meno l'obbligo di autorizzazione da parte dell'autorità giudiziaria. • **Incontro domanda/offerta di lavoro**: viene concessa alle agenzie per il

		lavoro l'autorizzazione a fungere anche da agenzie di collocamento.
Ley n. 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral	Misure urgenti per la riforma del mercato del lavoro (legge di conversione del real decreto-ley n. 3/2012)	• **Licenziamento collettivo**: si chiarisce cosa debba intendersi per causa economica e viene sostituito il periodo di consultazioni con l'arbitrato o la mediazione. • **Licenziamento per motivo oggettivo**: alla precedente formulazione si aggiunge il requisito secondo cui le assenze abbiano raggiunto la quota del 5% negli ultimi 12 mesi. • **Contrattazione collettiva**: viene riformulata la causa economica dello sganciamento dal contratto; il limite temporale per il rinnovo del contratto collettivo alla scadenza diventa di un anno. • **Tipologie contrattuali**: nel *contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores* vengono introdotti limiti al periodo di prova quando già si abbia lavorato per l'impresa; nel *contrato para la formación y el aprendizaje* viene ampliata la platea dei soggetti che possono ricorrevi, così come l'età del lavoratore in determinati casi, con la possibilità di prorogarlo sino a 2 volte. • **Giornata di lavoro**: la facoltà unilaterale del datore di lavoro di distribuzione irregolare della giornata di lavoro nel corso dell'anno viene raddoppiata, potendo

@ 2014 ADAPT University Press

		ora raggiungere il 10% della stessa. • **Mobilità geografica**: vengono introdotte misure a tutela delle vittime di violenza di genere e di lavoratori disabili bisognosi di cure mediche. • **Sospensione del contratto**: vengono riformulati e meglio chiariti i concetti di cause economiche, tecniche, organizzative e produttive.