nº 12 (3er Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

El despido barato italiano: sobre la necesaria derogación del "Job's Act" y del "contratto di lavoro a tutele crescenti", diez años después de su introducción[1]

The Italian cheap dismissal: on the necessary derogation of the "Job's Act" and the "contratto di lavoro a tutele crescenti", ten years after its introduction

Stefano Bini *Profesor Permanente Laboral*
acreditado Profesor Titular
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Córdoba
https://orcid.org/0000-0003-2268-3335

Cita Sugerida: BINI, S. «El despido barato italiano: sobre la necesaria derogación del "Job's Act" y del "contratto di lavoro a tutele crescenti", diez años después de su introducción». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 12 (2024): 69-89.

Resumen

El artículo propone un estudio crítico del régimen normativo del así llamado "contratto a tutele crescenti", introducido en el ordenamiento jurídico italiano en 2015 por la reforma del "Job's Act", que contemplaba un nuevo sistema de tutelas en los supuestos de despidos ilegítimos, basado en la indemnización como norma general, significativamente limitada en su cuantificación. Reconstruido el marco normativo de referencia y trazadas las coordenadas conceptuales básicas en materia de despido, se considerarán especialmente las contribuciones hermenéuticas en el tiempo aportadas por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional italiano, que ha progresivamente declarado la ilegitimidad constitucional de diferentes aspectos del régimen normativo del despido ex "Job's Act", cuya definitiva y completa abrogación se argumenta, por consiguiente, como necesaria y oportuna.

Palabras clave

Italia, despidos, "contratto a tutele crescenti", reintegración e indemnización

Abstract

The article proposes a critical study of the normative regime of the so-called "contratto a tutele crescenti", introduced into the Italian legal system in 2015 by the reform of the "Job's Act", which contemplated a new system of protection in cases of unlawful dismissal, based on compensation as a general rule, significantly limited in its quantification. Having reconstructed the reference normative framework and drawn up the basic conceptual coordinates in the matter of dismissal, especially the hermeneutical contributions made over time by the case law of the Italian Constitutional Court will be considered, that has progressively declared the constitutional illegitimacy of different aspects of the statutory regime of dismissal ex "Job's Act", whose definitive and complete derogation is therefore argued as necessary and appropriate.

Keywords

Italy, dismissals, "contratto a tutele crescenti", reintegration and compensation

[1] El presente estudio forma parte de la producción científica elaborada en el marco de los siguientes proyectos de investigación: Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre "La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España" (PID2022-141201OB-I00); Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre "Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España: proyección e impacto de sus políticas palancas y componentes sociales en el marco sociolaboral" (PID2022-1394880B-100); Proyecto Nacional de investigación I+D+i, sobre "La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial" (PDI2021-122537NB-I00); Proyecto financiado por la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital de la Comunitat Valenciana, sobre "La regulación de la formación para el empleo ante el reto de la transición Digital, Ecológica, Territorial y hacia la Igualdad en la diversidad" (CIGE/2022/171).

Fecha Recepción: 2/9/2024 - Fecha Revisión: 14/9/2024 - Fecha Aceptación: 17/9/2024
Págs. 69-89

1. INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento jurídico italiano también, como en el español por lo demás, la compleja y delicada materia de los despidos ocupa una posición prominente, de primer plano en el debate jurídico reciente[2]. Y esto como resultado, en particular, tanto de un conjunto de sentencias de significativo interés a través de las cuales el Tribunal Constitucional italiano se ha pronunciado sobre el tema en los últimos años, como de la iniciativa de la CGIL de promover -en los últimos meses- un referéndum dirigido a derogar el Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo, que ha reformado estructuralmente el marco normativo de referencia en materia de despidos, para las contrataciones posteriores al marzo de 2015.

Y precisamente este último año representa, de alguna manera, una auténtica línea divisoria que marca un antes y un después en el horizonte regulador italiano de los despidos, produciéndose a partir de ese momento una significativa remodelación del sistema sancionador previsto para los supuestos de despidos ilegítimos, animada sustancialmente por una marcada racionalidad económica, que puede resumirse en los siguientes dos pilares: *in primis*, la superación del paradigma clásico del Derecho del Trabajo, que ha siempre identificado en la reintegración la tutela clave para los supuestos de despido en sentido amplio "ilegítimos", con la consiguiente afirmación de la indemnización como norma general; *in secundis* y por consiguiente, la precisa previsibilidad *ex ante*, por parte del empleador, del coste del despido ilegitimo y la limitación en la cuantificación de la indemnización, con un rediseño del sistema de criterios y parámetros para la determinación de la misma.

Pues bien, en el presente estudio se pretende proponer un análisis crítico de las directrices que orientan la intervención reformadora en materia de despidos de 2015 (introducida por el así llamado *"Job's Act"*), poniendo en luz -diez años después de su introducción- las diferentes cuestiones problemáticas que la caracterizan. Así, una vez reconstruido el marco normativo de referencia en su trayectoria histórico-evolutiva, se destacarán las coordenadas conceptuales básicas en materia de despido, para luego considerar la reforma de 2015 a la luz de las contribuciones hermenéuticas en el tiempo aportadas en particular por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional italiano, que ha progresiva y oportunamente desmontado partes significativas del *"Job's Act"*, afectadas por graves perfiles de ilegitimidad constitucional. Para terminar, proyectando la mirada hacia el futuro, se extraerán conclusiones y propuestas de reforma.

2. EVOLUCIÓN NORMATIVA BÁSICA EN MATERIA DE DESPIDOS

Para abordar sistemáticamente el estudio crítico de las normas del *"Job's Act"* en materia de despidos, parece oportuno proceder preliminarmente a una breve reconstrucción del marco normativo de referencia, considerado en su trayectoria evolutiva, de cara a identificar las principales coordenadas, que permitan orientarse en un proceso de regulación, históricamente caracterizado por la marcada estratificación de intervenciones heterogéneas.

Pues bien, las que se indican a continuación podrían considerarse como las principales etapas legislativas de este proceso evolutivo complejo, que puede tomarse en consideración a partir del Código Civil italiano (c.c.) que presenta -tanto en la versión de 1865, como en la de 1942- una matriz marcadamente liberal, basada en una visión de paridad formal entre empleador y persona trabajadora,

[2] F. Scarpelli, *La disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti: impianto ed effetti di sistema del d.lgs. n. 23/2015*, en *Working Papers "CSDLE Massimo D'Antona"*, 2015, núm. 252, pág. 1; A. Zoppoli, *Legittimità costituzionale del contratto di lavoro a tutele crescenti, tutela reale per il licenziamento ingiustificato, tecnica del bilanciamento*, en *Working Papers "CSDLE Massimo D'Antona"*, 2015, núm. 260, pág. 1.

expresada por el reconocimiento de un régimen de libertad en el *"recesso dal contratto di lavoro"* (artículos 2118 y 2119 c.c.).

Será luego la Constitución de la República italiana de 1948 que, con sus fundamentales principios constitucionales, propios de un modelo de Estado social de Derecho que reinterpreta y supera los paradigmas fundacionales de Estado liberal (piénsese -entre otros- en el principio de igualdad material), prepara de alguna manera el terreno para la superación del régimen preexistente de sustancial libertad en el despido, introduciendo artículos clave en la arquitectura constitucional italiana[3].

Se llega así, a distancia de aproximadamente dos décadas, a dos leyes de crucial importancia en la arquitectura normativa laboral italiana: *in primis,* la Ley 604/1966, de 15 de julio, que establece normas en materia de despidos, limitando la facultad empresarial de extinguir la relación laboral únicamente a los supuestos de *"giusta causa"* y *"giustificato motivo"*, en las empresas con más de 35 empleados[4]; *in secundis*, a la Ley 300/1970, de 20 de mayo (el Estatuto de los Trabajadores) que, en materia de despidos, introduce una norma clave en el ordenamiento jurídico italiano: el artículo 18, que contempla un régimen normativo de "tutela del trabajador en caso de despido ilegitimo", concebido alrededor del paradigma de la *"reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro"* (la así llamada *"tutela reale"*).

Posteriormente, a distancia de otras dos décadas, con la Ley 108/1990, de 11 de mayo, el Legislador italiano vuelve a intervenir en la materia de los despidos, reconfigurando el perímetro de aplicación de las dos Leyes anteriormente consideradas -es decir la L. 604/1966 y la L. 300/1970- extendiendo la primera también a las pequeñas empresas y previendo para la segunda la aplicación sólo a las empresas con más de 15 empleados.

Durante los veinte años siguientes a la Ley 108/1990, el panorama normativo en materia de despidos no ha sustancialmente sufrido modificaciones o cambios, ya que la primera intervención normativa siguiente fue en 2010, a través del así llamado *"Collegato Lavoro*" (Ley 183/2010, de 4 de noviembre), que ha introducido modificaciones en el régimen de impugnación del despido, pero sin intervenir en el sistema de tutelas frente a los despidos *lato sensu* ilegítimos.

Dos años después, en el contexto de austeridad vinculado con la crisis económico-financiera de aquel periodo, con la Ley 92/2012, de 28 de junio, conocida como "Ley Fornero" (denominación derivada del nombre de la Ministra del Trabajo de la época), el Legislador reforma estructuralmente el sistema de reparación y protección de las personas trabajadoras en los supuestos de despidos ilegítimos, reduciendo -entre otras cosas (más allá de diferentes perfiles de modificación relacionados

[3] En particular, de la Constitución de la República italiana se señalan los siguientes artículos: 1, apartado 1 (*«L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro»*), 3, apartado 2 (*«È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»*), 4 (*«1. La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. 2. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società»*), 41 (*«1. L'iniziativa economica privata è libera. 2. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. 3. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali e ambientali»*).

[4] Artículo 1, Ley 604/1966, de 15 de julio: *«Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell›articolo 2119 del Codice civile o per giustificato motivo».*

con aspectos procedimentales, incluso muy importantes)- el perímetro de la *"tutela reale"* (que, como se ha visto, se basa en la reincorporación al trabajo de las personas despedidas) y ampliando complementariamente el área de la tutela basada en la indemnización al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados por el despido (así llamada *"tutela obbligatoria"*).

Pues bien, en este contexto y después de unos años, el Legislador italiano impulsa una nueva reforma del Derecho del Trabajo conocida con la locución anglosajona de *"Job's Act"*, llevada a cabo a través de una pluralidad de medidas legislativas, entre las cuales hay que señalar, por su centralidad, la Ley 183/2014, de 10 de diciembre, con la que el Parlamento italiano ha delegado en el Gobierno la adopción de normas *"in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"*.

Se trata de una Ley concebida con diferentes objetivos generales declarados, entre los cuales, merece señalar uno en particular, especialmente relevante en la óptica del presente estudio: el de «reforzar las oportunidades de acceso al empleo para las personas en busca de empleo; así como de reorganizar los contratos de trabajo vigentes para hacerlos más coherentes con las actuales exigencias del entorno laboral y productivo y hacer más eficiente la actividad inspectora»[5]. Pues bien, con esta finalidad declarada, el Parlamento delegó en «el Gobierno para adoptar, a propuesta del Ministro de Trabajo y Políticas Sociales, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de la presente ley, uno o más decretos legislativos, uno de los cuales con un texto orgánico simplificado de las disciplinas de las tipologías contractuales y de las relaciones laborales, respetando los siguientes principios y criterios rectores, en coherencia con la reglamentación de la Unión Europea y los convenios internacionales»[6].

En materia de despedidos, el principio de referencia -consagrado en la Ley 183/2014 y, luego, desarrollado a través del Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo- es el de la «previsión, para las nuevas contrataciones, del *"contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti"* en relación con la antigüedad en el servicio, excluyendo para los despidos económicos la posibilidad de reinserción del trabajador en el puesto de trabajo, previendo una indemnización económica "segura y creciente" con la antigüedad en el servicio y limitando el derecho a la reintegración a los despidos nulos y discriminatorios y a casos específicos de despido disciplinario injustificado, así como la fijación de plazos seguros para impugnar el despido»[7].

Sobre la nueva regulación de los despidos introducida por el *"Job's Act"* se dirá mejor a continuación; de momento, siguiendo en la sistematización del contexto normativo de referencia, concebido en su trayectoria histórico-evolutiva, cabe destacar que, después de la intervención de 2015, el Legislador italiano vuelve a intervenir en el tema de los despidos con el artículo 3 del Decreto-ley 87/2018, de 12 de julio (convertido en la Ley 96/2018, de 9 de agosto: así llamado *"Decreto Dignità"*), reformando la regulación del *"contratto a tutele crescenti"*, pero sin modificar la estructura sistemática y el planteamiento general del modelo en cuestión, sino actuando solamente sobre los límites dentro de los cuales la indemnización en caso de despido improcedente tiene que ser determinada.

Después de la intervención de 2019, el horizonte jurídico italiano en materia de despidos ha sido protagonizado por un considerable número de pronuncias jurisprudenciales, *in primis* del Tribunal Constitucional (la *"Corte Costituzionale"*), que han significativamente influido en el

[5] Traducción del artículo 1, apartado 7, Ley 183/2014, de 10 de diciembre.
[6] Traducción del artículo 1, apartado 7, Ley 183/2014, de 10 de diciembre.
[7] Traducción del artículo 1, apartado 7, letra c), Ley 183/2014, de 10 de diciembre.

conjunto normativo vigente, entre otras cosas, en materia de determinación de la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el despido improcedente, centrándose las sentencias -como se dirá (v. *infra*)- en particular en la regulación del *"Job's Act"*.

3. COORDENADAS CONCEPTUALES MÍNIMAS EN MATERIA DE DESPIDOS

Identificadas las etapas clave de una evolución normativa articulada, procede aclarar que el macro tema de los despidos se caracteriza, en el ordenamiento jurídico italiano, también por una intrínseca complejidad taxonómico-conceptual, que la diferencia -por lo menos en algunos aspectos- de las disciplinas propias de otros sistemas laborales. Por supuesto, no se pretende presentar en esta sede una exposición meramente analítico-descriptiva de la regulación del despido en Italia; de todas formas, parece oportuno reconstruir brevemente sus coordenadas básicas, para luego considerar críticamente la intervención del *"Job's Act"* en materia.

En particular, procede señalar que -al margen de los requisitos formales, de los aspectos procedimentales y relacionados con la articulación de la carga de la prueba, que no se consideran en esta ocasión- las condiciones sustanciales de legitimidad del despido se diferencian en *"giusta causa"* y en *"giustificato motivo"*, que a su vez puede ser *"soggettivo"* u *"oggettivo"*.

La *"giusta causa"* -cuya norma de referencia se encuentra en el artículo 2119 c.c.[8]- consiste en un hecho (una causa) tan grave que no permita la continuación, ni siquiera provisional, de la relación laboral: se trata de cualquier hecho objetivamente grave, con respecto tanto a la dimensión contractual (incumplimientos contractuales), como a la extracontractual (conductas que, a pesar de situarse fuera del trabajo, producen un impacto en el mismo). Los hechos en cuestión son tan graves que se determina una sustancial vulneración de los elementos esenciales del contrato de trabajo y de la relación de confianza que está en la base del mismo: por consiguiente, se habla de *"licenziamento in tronco"*, ya que el empleador no está obligado a dar un preaviso a la persona trabajadora afectada por el despido, siendo -como se ha dicho- imposible la prosecución ni siquiera provisional de la relación.

Diferentemente, con arreglo al artículo 3 de la Ley 604/1966, de 15 de julio, el *"giustificato motivo soggettivo"* consiste en un *«notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro»*: en este caso, se trata de hechos o conductas culposas, estrechamente vinculados con la relación laboral (se trata de supuestos de incumplimiento de las obligaciones contractuales), que a pesar de no ser tan graves como los hechos que dan lugar a la *"giusta causa"*, de todas formas, afectan negativamente al vínculo fiduciario de la relación laboral y, por lo tanto, conducen al despido, pero esta vez con obligación de preaviso a la persona trabajadora. Por lo tanto, puede decirse que el elemento clave de diferenciación entre *"giusta causa"* y *"giustificato motivo soggettivo"* reside en la heterogeneidad y en la diferente gradación de la gravedad de los hechos en los que se basa el despido, que se proyecta y se refleja también en la dimensión de las consecuencias del mismo.

En términos generales, a pesar de parecer pleonástico, cabe destacar que, si el despido está justificado por un incumplimiento contractual del trabajador, se trata naturalmente de un despido disciplinario, representando el despido la sanción máxima y más grave prevista por el ordenamiento: de esto se deriva, por supuesto y por consiguiente, que a esta tipología de despidos se aplica el artículo 7 de la Ley 300/1970, en materia de procedimientos disciplinares[9].

[8] Artículo 2119 c.c.: *«Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto (...)»*.

[9] Entre otras cosas, para que el despido sea legítimo y procedente, es necesario que el mismo se contemple como sanción en el "código disciplinario", que se haya formalmente *"contestato l'addebito al lavoratore"*, dando a este

Siempre la arriba mencionada Ley 604/1966, en su artículo 3, regula también el *"giustificato motivo oggettivo"*, que se refiere a hechos relacionados con la *«attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa»*: simplificando, se trata de los supuestos en los que la empresa procede con la reorganización de su estructura, redimensionando la plantilla (por ejemplo, por efecto de la digitalización o externalizando determinadas actividades, anteriormente desarrolladas por la persona trabajadora afectada), suprimiendo así uno o más puestos de trabajo. De todas formas, puede tratarse también de hechos relacionados con la persona del trabajador, aunque no imputables al mismo a título de culpa, pero que producen un impacto sobre la dimensión de la empresa, como puede ser en el caso de la sobrevenida incapacidad física permanente para el desarrollo de sus tareas. Además, cabe destacar también que, en el supuesto de despido por *"giustificato motivo oggettivo"*, el empleador, antes de despedir, tiene la obligación de comprobar si hay otras posibilidades de empleo dentro de la empresa, para "utilizar" la persona que trabaja, colocándola en otros puestos de trabajo (destinándola al desarrollo de otras *"mansioni"*): se trata del así llamado *"obbligo di repêchage"*, una obligación clave, elaborada por la jurisprudencia, que pero se ha convertido en indispensable para la misma legitimidad del despido.

4. UNA MIRADA DE CONJUNTO SOBRE LA RATIO DEL "JOB'S ACT" (LEY 183/2014 Y DECRETO LEGISLATIVO 23/2015), DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DESPIDOS EN GENERAL: EL "CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI"

Pues bien, una vez identificadas las coordenadas -tanto histórico-evolutivas, como conceptuales- en materia de despidos en el ordenamiento jurídico italiano, se procede a reconstruir las líneas esenciales de la *ratio* y de la lógica que caracterizan la reforma de 2014/2015 en materia de sistema de reparación y tutelas, frente a la calificación judicial del despido como ilegitimo.

Ante todo, cabe destacar que -como se ha anticipado- la locución anglófona *"Job's Act"* indica, en términos generales, un complejo conjunto de diferentes intervenciones reformadoras que componen una reforma por así decirlo "multidireccional" del Derecho del Trabajo italiano, que se produjo en 2014-2015 y que ha intervenido en varias instituciones jurídicas (entre otras: *"ammortizzatori sociali"*, servicios de empleo y políticas activas de empleo en general, derechos de conciliación entre vida laboral y vida privada, regulación de las relaciones laborales, *ius variandi*, *"collaborazioni coordinate e continuative"*, modalidades de ejercicio del poder empresarial de control)[10].

Pues bien, la reforma en su conjunto se caracteriza por presentarse como animada por un espíritu difuso y generalizado de simplificación tanto de las disciplinas como de los procedimientos. En particular, en lo que respecta a las relaciones laborales, la Ley 183/2014 persigue el objetivo principal declarado de realizar una reorganización y racionalización de la disciplina sustancial de las diferentes tipologías de relación laboral. Una exigencia de reorganización y racionalización, esta, que se expresa también en las otras líneas directrices de la misma Ley 183/2014, entre las cuales hay que señalar en particular la revisión de la regulación del *ius variandi*, concebida con la finalidad de agilizar y "flexibilizar" los espacios de adaptabilidad de las prestaciones laborales a los cambios en las necesidades de las empresas.

Simplificando, la *ratio* que inspira y anima el Legislador en la reforma del *"Job's Act"* puede expresarse en la idea general de generar empleo, a través de la reducción de las tutelas para las

último la posibilidad de defenderse y de representar sus razones a la empresa, así como de ser asistido por el sindicato, etc.

[10] M. Miscione, *"Jobs act" con un primo decreto-legge ed un ampio disegno di legge-delega*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2014, núm. 4, pág. 305; G. Santoro-Passarelli (Dir.), *Jobs act e contratto a tempo determinato*, Giappichelli, Turín, 2014.

personas trabajadoras[11], presentada en forma de nuevo impulso a la flexibilización interna y externa a la relación laboral. Como ha sido puesto en luz en doctrina, *«la ratio complessiva del "Job's Act" è mirata, appunto, a giocare sulla "flessibilità a tutto campo", da quella praticata ai poli estremi del rapporto, ingresso e uscita, alla flessibilità organizzativa diretta ad investire anche la fase di svolgimento dello stesso, dalle mansioni ai controlli dell'attività lavorativa (...)»*[12].

De todas formas, centrando la atención en la Ley 183/2014, puede afirmarse que el núcleo de la misma reside en la promoción del contrato de duración indefinida como tipología principal y común de contrato de trabajo[13], con la paulatina introducción, prevista sólo para las nuevas contrataciones, posteriores a la entrada en vigor de la norma (Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo) de un régimen sancionador para los despidos improcedentes, parametrizado sobre la base de un mecanismo de tutelas "crecientes", en función de la antigüedad en el servicio de la persona que trabaja, hasta un límite máximo de 24 mensualidades (elevado a 36 mensualidades sólo por el así llamado *"Decreto Dignità"*[14]).

Efectivamente, procede destacar que el Gobierno, en ejecución de la Ley de delegación 183/2014, aprueba el Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo (por el que se han establecido *"Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*), que no interviene modificando el planteamiento y el marco normativo previsto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, norma paradigmática, referencia central en materia de despidos. Así, con la reforma de 2014/2015, no se produce una modificación del marco conceptual general de los despidos, cuyas categorías y requisitos sustanciales (*in primis*, piénsese en la *"giusta causa"* y en el *"giustificato motivo"*) permanecen.

Más bien, con el Decreto Legislativo 23/2015, se pretende introducir -*pro futuro*, es decir para las personas que trabajan contratadas a partir del 7 de marzo de 2015 (fecha de entrada en vigor de la reforma)- un nuevo régimen sancionador para los *"licenziamenti illegittimi"*, "vistiendo" la intervención normativa con la fórmula, por así decirlo atractiva, de la introducción de una nueva tipología contractual, más estable porqué indefinida.

Mirando bien, el *"contratto a tutele crescenti"* no representa realmente una nueva tipología contractual: como ha sido puesto en luz oportunamente en doctrina, puede más bien hablarse de un "nuevo" (aunque solo limitadamente a la regulación de los despidos) contrato de trabajo subordinado, ya que con el mismo el Legislador de 2014/2015 *«cancella la storia del lavoro dipendente dell'ultimo mezzo secolo circa»*[15].

Y efectivamente el contrato a tutelas crecientes consigue básicamente vaciar o, por lo menos, reducir significativamente la solidez del régimen tuitivo de las personas trabajadoras en caso de

[11] C. Romeo, *Nuovo corso del Diritto del lavoro. Contratto a tutele crescenti tra innovazione, stabilità e restaurazione*, Giappichelli, Turín, 2015, pág. 1.

[12] N. De Marinis, *Contenzioso del lavoro e prevedibilità dal punto di vista dell'organizzazione*, en *Lavoro, Diritti, Europa*, 2022, núm. 3, pág. 4.

[13] La recurrente referencia a la centralidad del contrato indefinido se encuentra también en la misma Ley 183/2014, en cuyo artículo 1, apartado 7, letra b), se prevé, entre los criterios inspiradores de la reforma, lo de *«promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti»*.

[14] Artículo 3, apartado 1, Decreto-ley 87/2018, de 12 de julio, convertido en Ley 96/2018, de 9 de agosto.

[15] A. Zoppoli, *Rilevanza costituzionale della tutela reale e tecnica del bilanciamento nel contratto a tutele crescenti*, en *Diritti Lavori Mercati*, 2015, núm. 2, pág. 292. En el mismo sentido, véase F. Carinci, *Il tramonto dello Statuto dei lavoratori*, Adapt University Press, Bérgamo, 2015.

despido ilegitimo, contribuyendo a la precarización de las relaciones laborales, en nombre de la búsqueda de la previsibilidad y de la contención de los costes del despido ilegítimo[16].

Esencialmente, la reforma excluye la reintegración en caso de despido por razones económicas, previendo en este caso sólo una indemnización por daños y perjuicios, determinada en función de la antigüedad del trabajador y limita el derecho de la persona trabajadora despedida injustamente a ser readmitida en su puesto de trabajo a los supuestos de despido nulo, discriminatorio y en otros pocos, específicos supuestos[17].

Así, simplificando, la regulación de los efectos de los despidos *"a tutele crescenti"* en sentido amplio "ilegítimos" puede reasumirse en los siguientes términos[18], dejando por un momento al margen los supuestos de despido nulo, para el que siempre está prevista la reintegración: con referencia a las pequeñas empresas, se prevé exclusiva y únicamente la indemnización para todos los casos de despido calificado como improcedente, previendo que la cuantía de la indemnización será reducida a la mitad en comparación con los importes establecidos para las empresas medianas y grandes. Para estas últimas, diferentemente, se restringe el ámbito de aplicación de la tutela *"reale"*, de reintegración de la persona trabajadora despedida, limitándola únicamente a los casos de despido *"per giusta causa"* o *"per giustificato motivo soggettivo"*, en los que el trabajador consiga probar en juicio la *«insussistenza del fatto materiale contestatogli»* (inexistencia del hecho material que está en la base del despido)[19]. Se trata, evidentemente, de un supuesto especialmente limitado, caracterizado por cierta complejidad intrínseca -a pesar de una importante intervención jurisprudencial, que ha ampliado el alcance de la norma[20]- hasta el punto de que autorizada doctrina ha eficazmente hablado de una *«eccezione al límite dell'impraticabile»*[21]. En todos los otros supuestos de despido por causas subjetivas y, sobre todo, en todos los supuestos de despido por causas objetivas y económicas, se prevé exclusivamente -es decir sin posibilidad de reincorporación al trabajo- la indemnización, legalmente determinada entre un mínimo y un máximo y parametrizada sobre la base del criterio de la antigüedad en la empresa de la persona despedida.

En definitiva, para contextualizar adecuadamente las teselas del *"contratto a tutele crescenti"* en el marco del mosaico general en materia de despidos, puede afirmarse que la estructura normativa que regula el tema en el ordenamiento jurídico italiano se articula en dos bloques, representados, por un lado, por el Decreto Legislativo 23/2015, que -como se ha dicho- se aplica a las relaciones laborales instauradas posteriormente a la entrada en vigor del mismo (7 de marzo de 2015) y, por otro lado, por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores y por el artículo 8 de la Ley 604/1966: este último conjunto normativo sigue aplicándose a las personas trabajadoras contratadas anteriormente a la fecha de entrada en vigor del *"Job's Act"*.

[16] L. Fassina, *Una firma per la libertà e la dignità del lavoro*, en *Notiziario INCA online*, 2024, núm. 3, pág. 10.

[17] T. Treu, *Jobs Act: prime riflessioni sui decreti attuativi*, en *Guida al Lavoro*, 2015, núm. 3, pág. 14. Cf. E. Barraco, *Jobs Act: le tutele crescenti contro il licenziamento per i neo-assunti*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2015, núm. 2, pág. 123.

[18] Para un estudio sistemático de los diferentes efectos jurídicos del despido en el horizonte español, véase P.G. Ortega Lozano, *Las consecuencias jurídicas del despido: procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018. Del mismo autor, se señalan también, siempre en materia de despido: P.G. Ortega Lozano, *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador (España e Italia)*, Comares, Granada, 2020; P.G. Ortega Lozano, *Il licenziamento disciplinare in Spagna: causali e costi*, Cedam, Milán, 2021.

[19] Artículo 3, apartado 2, Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo.

[20] Se hace aquí referencia a *Corte di Cassazione*, sentencia 12174/2019, de 8 de mayo, que ha aclarado que, junto con el supuesto de *"insussistenza del fatto materiale contestato"*, se prevé la reincorporación de la persona despedida también en el caso de hecho efectiva y materialmente ocurrido, pero sin relevancia disciplinaria.

[21] F. Carinci, *Il licenziamento disciplinare all'indomani del d.lgs. n. 23/2015*, en *Working Papers ADAPT*, 2015, núm. 176, pág. 9.

Así, en términos generales, respecto al conjunto de efectos jurídicos del despido en sentido amplio "ilegitimo", procede destacar el carácter intrínsecamente complejo y taxonómicamente articulado de la regulación, que puede ser oportunamente sistematizada en función de los dos criterios generales representados, por un lado por las dimensiones de la empresa (pequeña o mediano/grande) y, por el otro por la fecha de contratación del trabajador despedido (nuevo o viejo régimen, según sea anterior o posterior al 7 de marzo de 2015, fecha de entrada en vigor del arriba mencionado Decreto Legislativo 23/2015, que ha introducido el nuevo *"contratto a tutele crescenti"*).

5. LA CONTRIBUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE DESPIDOS "*A TUTELE CRESCENTI*": SOBRE EL PAULATINO DESMONTAJE DE UNA REFORMA EQUIVOCADA

Trazadas las líneas básicas del espíritu de la reforma de los despidos introducida por el *"Job's Act"* en 2014/2015, resulta ahora interesante centrar la atención en el papel que, en estos diez años de vigencia del Decreto Legislativo 23/2015, ha jugado la jurisprudencia, en particular, del Tribunal Constitucional.

Efectivamente, a lo largo del tiempo transcurrido entre la entrada en vigor del Decreto Legislativo 23/2015 y la fecha en la que se elabora la presente contribución, la *Corte Costituzionale* ha intervenido en múltiples ocasiones, incidiendo significativamente en la arquitectura normativa del *"contratto a tutele crescenti"*, con sentencias que presentan perfiles de gran interés y que a continuación serán críticamente consideradas en sus aspectos más emblemáticos, limitadamente a la materia de los despidos individuales (es decir, manteniendo fuera del estudio -por meras razones de extensión de la presente contribución- la jurisprudencia constitucional, aunque relevante, en materia de despidos colectivos y *"Job's Act"*[22]).

En primer lugar, procede señalar la sentencia 194/2018, de 8 de noviembre, a través de la cual el Tribunal Constitucional italiano ha declarado constitucionalmente ilegitimo el artículo 3, apartado 1, del Decreto Legislativo 23/2015 *("Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa")*[23], que preveía que la indemnización por daños y perjuicios tenía que ser *«di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio»*.

Se trata de una sentencia clave, ya que con la misma se reconoce la inconstitucionalidad del mismo mecanismo de determinación y cuantificación de la indemnización prevista para la persona trabajadora ilegítimamente despedida, considerándose excesivamente rígida la dinámica de fijación, basada exclusivamente en el único criterio de la antigüedad en el servicio: el Tribunal Constitucional considera -muy oportunamente- que la indemnización no puede ser proporcional únicamente a la antigüedad de la persona trabajadora, teniendo el Juez que tomar en consideración también otros criterios y parámetros para la determinación del importe, a la luz de las específicas situaciones que tendrán que ser valorada caso por caso. Entre los otros criterios que tendrán que ser tomados en

[22] Entre otras, véanse *Corte Costituzionale*, sentencias 7/2024, de 22 de enero y 254/2020, de 26 de noviembre.

[23] Artículo 3, apartado 1, Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo *("Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa")*: *«Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità»*. Con la sentencia 194/2018, la *Corte Costituzionale* ha declarado la ilegitimidad constitucional específicamente de las palabras: *«di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio»*.

consideración, se pueden mencionar la conducta y las condiciones de las partes en general, el número de personas trabajadoras empleadas, las dimensiones y características de la actividad económica desarrolladas, etc.[24].

Como se ha dicho, se trata de una decisión importante que, como se ha muy oportunamente escrito, *«rimarrà nella storia per quello che dice, in particolare riguardo alla posizione del lavoratore e del lavoro nell'intreccio normativo costituzionale»*[25]. Efectivamente, el impacto de la sentencia 194/2018 del Tribunal Constitucional resulta especialmente significativo, sobre todo si se considera que, en la misma, se reconoce como irrazonable e inadecuado -y, por lo tanto, constitucionalmente ilegitimo- el mismo "mecanismo de determinación" de la indemnización, que por su rigidez y escasez de criterios (en realidad solamente uno: la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa), convierte la misma indemnización en un importe estándar y uniforme, que no tiene en cuenta otros criterios específicos igualmente importantes.

Afirma, de hecho, la *Corte Costituzionale*: *«Il meccanismo di quantificazione indicato connota l'indennità come rigida, in quanto non graduabile in relazione a parametri diversi dall'anzianità di servizio, e la rende uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità. L'indennità assume così i connotati di una liquidazione legale forfetizzata e standardizzata, proprio perché ancorata all'unico parametro dell'anzianità di servizio, a fronte del danno derivante al lavoratore dall'illegittima estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato»*[26].

En segundo lugar, cabe destacar también la sentencia 150/2020, de 16 de julio[27] en la que -coherentemente con el planteamiento anteriormente expresado en la sentencia 194/2018 relativa a los despidos improcedentes por falta de *"giusta causa"* o *"giustificato motivo"*- la *Corte Costituzionale* ha declarado la ilegitimidad constitucional también del artículo 4 del Decreto Legislativo 23/2015, relativo a los *"Vizi formali e procedurali"*[28], limitadamente a las palabras: *«di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio»*. Pues bien, si en el caso de la sentencia de 2018, el Tribunal Constitucional italiano se había pronunciado sobre el planteamiento estructural que está en la base del mecanismo de determinación de la indemnización en caso de despido improcedente dentro de un *"contratto a tutele crescenti"*, pero limitadamente a los supuestos de *"giusta causa"* o *"giustificato motivo"* no acreditados, en esta segunda sentencia, objeto del juicio de legitimidad constitucional es siempre el mecanismo de cuantificación de la indemnización y, por lo tanto, el parámetro utilizado para la misma, pero en los supuestos de despido improcedente por incumplimiento de los requisitos formales y/o procedimentales. La *Corte* vuelve a afirmar el fundamental principio ya anteriormente expresado

[24] M.T. Carinci, *La Corte Cost. n. 194/2018 ridisegna le tutele economiche per il licenziamento individuale ingiustificato nel Jobs Act, e oltre*, en M.T. Carinci y A. Tursi, *Temi attuali di diritto del lavoro. Jobs Act e Corte Costituzionale. Trasparenza e prevedibilità nei contratti di lavoro*, Giappichelli, Turín, 2019, pág. 3-28.

[25] L. Fassina, *Saluto*, en A. Andreoni y L. Fassina (Eds.), *La sentenza della Corte Costituzionale sul contratto a tutele crescenti: quali orizzonti?*, Ediesse, Roma, 2019, pág. 11.

[26] Corte Costituzionale, sentencia 194/2018, punto 10 del *Considerato in diritto*.

[27] Cf. Corte Costituzionale, sentencia 93/2021, de 7 de mayo.

[28] Artículo 4, Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo *("Vizi formali e procedurali")*: *«Nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all›articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto»*. Con la sentencia 150/2020, la *Corte Costituzionale* ha declarado la ilegitimidad constitucional específicamente de las palabras: *«di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio»*.

en 2018, en virtud del cual la antigüedad de la persona trabajadora despedida no puede constituir el único y exclusivo criterio para la determinación de la indemnización, siendo necesario tomar en consideración otros parámetros, por así decirlo "correctivos", independientemente de la naturaleza de los vicios -formales o sustanciales- del despido.

Efectivamente, se lee muy claramente en la pronuncia: *«Non può condurre a diverse conclusioni la differenza che intercorre tra i vizi meramente formali o procedurali e i vizi sostanziali del licenziamento. Essa, difatti, si riverbera sulla diversa modulazione dell'indennità sancita dalla legge, ma non vale a rendere ragionevole e adeguato un criterio che si presta a censure di irragionevolezza intrinseca. Un sistema che, solo per i vizi formali, lasci inalterato un criterio di determinazione dell'indennità imperniato sulla sola anzianità di servizio non potrebbe che accentuare le sperequazioni e la frammentarietà di una disciplina dei licenziamenti, già attraversata da molteplici distinzioni»*[29].

En tercer lugar, se señala la sentencia 183/2022, de 22 de julio, que adquiere una relevancia especial -a pesar de que, en la misma, la *Corte* declara la inadmisibilidad de dos cuestiones de constitucionalidad planteadas por el Tribunal de Roma con *"ordinanza"* de 26 de febrero- en relación con el artículo 9, apartado 1, del Decreto Legislativo 23/2015 *("Piccole imprese e organizzazioni di tendenza")*, en la parte en la que este artículo prevé que la cuantificación de la indemnización por daños y perjuicios prevista para las personas trabajadoras de empresas pequeñas sea dimidiada, no pudiendo en cualquier caso superar las 6 mensualidades[30].

Efectivamente, aunque con la sentencia en cuestión no se declare la inconstitucionalidad y no se "desmonte" directamente ninguna parte de la arquitectura del *"Job's Act"*, en la misma la *Corte* ha dirigido al Parlamento un mensaje muy claro y directo, manifestando la urgente necesidad de una intervención reformadora que introduzca formas "adecuadas" de tutela para la persona que trabaja en el marco de *"contratti a tutele crescenti"*.

En otros términos, con la sentencia 183/2022, el Tribunal Constitucional italiano -además de expresar, muy oportunamente, perplejidades sobre la actualidad del criterio de diferenciación de las tutelas basado en el número de personas trabajadoras empleadas de la empresa, que *«non rispecchia di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro, né la gravità del licenziamento arbitrario e neppure fornisce parametri plausibili per una liquidazione del danno che si approssimi alle particolarità delle vicende concrete»*[31]- reconoce que el sistema de sanciones y tutelas previsto por el Decreto Legislativo 23/2015 no resulta ni congruo y adecuado, ni disuasorio, hasta el punto de considerarse necesaria la intervención urgente del Parlamento[32].

---

[29] *Corte Costituzionale*, sentencia 150/2020, punto 11.4 del *Considerato in diritto*.

[30] Artículo 9, apartado 1, Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo *("Piccole imprese e organizzazioni di tendenza")*: *«Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all›articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l›articolo 3, comma 2, e l›ammontare delle indennità e dell›importo previsti dall›articolo 3, comma 1, dall›articolo 4, comma 1 e dall›articolo 6, comma 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità»*.

[31] *Corte Costituzionale*, sentencia 183/2022, punto 5.2 del *Considerato in diritto*. Cf.: P.G. Alleva, *L'ambito di applicazione della tutela reale contro i licenziamenti*, en F. Carinci (Ed.), *La disciplina dei licenziamenti dopo le leggi 108/1990 e 223/1991*, Jovene, Nápoles, 1991, pág. 6; G. BOLEGO, *Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese: la Corte costituzionale censura, non decide e sollecita l'intervento del legislatore*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2022, núm. 6, págs. 1247-1267. Sobre el punto, véase también la Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de julio de 2018, sobre la definición de las pymes (2018/2545(RSP)), así llamada *"Small Business Act"*.

[32] Sobre el punto, véase M. Delfino, *La Corte costituzionale e il licenziamento illegittimo nelle piccole imprese: una bussola per il legislatore? Nota a C. cost. sent. n. 183/2022*, en *Osservatorio Costituzionale*, 2023, núm. 2, págs. 178-191.

De hecho, en la sentencia, se pone en luz que la protección reconocida al trabajo por la Constitución de la República italiana se ha siempre «situado en un marco caracterizado por la integración de las garantías y su máxima expansión»[33], coherentemente con el planteamiento consagrado en el artículo 24 de la Carta Social Europea. Por lo demás, añade la *Corte*, la necesidad de un sistema de tutelas que sea orgánico, hunde sus raíces en el principio di razonabilidad que, en materia de despido, tiene que ser interpretado como «*necessaria adeguatezza dei rimedi, nel contesto di un equilibrato componimento dei diversi interessi in gioco e della specialità dell'apparato di tutele previsto dal diritto del lavoro*»[34].

Y precisamente el concepto de "adecuación" de la reparación en caso de despido ilegitimo constituye, por así decirlo, la piedra angular de una arquitectura argumentativa que presenta un especial interés sistemático, incluso más allá de las fronteras nacionales italianas. De hecho, en la sentencia en cuestión, la *Corte Costituzionale* aclara qué debe entenderse por *"rimedio adeguato"* en caso de despido *lato sensu* ilegitimo: «*Un rimedio adeguato, che assicuri un serio ristoro del pregiudizio arrecato dal licenziamento illegittimo e dissuada il datore di lavoro dal reiterare l'illecito, si impone in forza della "speciale tutela riconosciuta al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, in quanto fondamento dell'ordinamento repubblicano (art. 1 Cost.)"*»[35].

Pues bien, la adecuación del "remedio" previsto por el ordenamiento en los casos de despido improcedente deriva de la capacidad del mismo remedio para lograr el doble objetivo de reparar el daño sufrido por la persona trabajadora y, al mismo tiempo, de disuadir al empresario de volver a cometer actos ilícitos análogos *pro futuro*.

Sobre este específico perfil, merece señalar también que el Tribunal de Roma, planteando la cuestión de ilegitimidad constitucional sucesivamente declarada inadmisible por la *Corte* en la sentencia 183/2022, mencionaba también la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales de 11 de febrero de 2020, en la que se había reafirmado la necesidad de que la indemnización por despido improcedente sea cuantificada en una medida suficientemente elevada para alcanzar el doble objetivo tanto de reparar y compensar el perjuicio sufrido por la persona trabajadora despedida como, al mismo tiempo, de disuadir al empleador. Una decisión, esta última, que parece asumir cierta relevancia, también si se considera en conexión y a la luz de la otra, más reciente, del mismo Comité Europeo de Derechos Sociales, de 29 de julio de 2024 (v. *infra*).

Pues bien, centrando la atención en la decisión de febrero de 2020 (que es expresamente mencionada, en plena coherencia de fondo, en la de julio de 2024), cabe señalar que se trataba de una cuestión planteada por la *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL, histórica organización sindical mayormente representativa italiana) contra Italia (reclamación colectiva n. 158/2017) relativamente justo a la disciplina italiana de los despidos individuales introducida por el Decreto Legislativo 23/2015. La CGIL deducía, en particular, la violación del artículo 24 de la Carta Social Europea, en materia de "Derecho a la protección en caso de despido", conforme al cual: «Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer: a) el derecho de todos los trabajadores a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello relacionadas con sus aptitudes o su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio; b) el derecho de los

[33] Traducción de *Corte Costituzionale*, sentencia 183/2022, punto 4.2 del *Considerato in diritto*: *«la protezione riconosciuta al lavoro dalla Costituzione, ribadita anche dall'art. 24 della Carta sociale europea, è stata collocata in un quadro contraddistinto dall'integrazione delle garanzie e dalla loro massima espansione»*. Cf. *Corte Costituzionale*, sentencia 194/2018 y, en particular, punto 14 del *"Considerato in diritto"*.

[34] Cf. *Corte Costituzionale*, sentencia 150/2020 y, en particular, punto 13 del *"Considerato in diritto"*.

[35] *Corte Costituzionale*, sentencia 183/2022, punto 4.2 del *Considerato in diritto.* Cf. *Corte Costituzionale*, sentencia 125/2022, de 19 de mayo y, en particular, punto 6 del *Considerato in diritto*.

trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada. A tal fin, las Partes se comprometen a garantizar que un trabajador que estime que se le ha despedido sin una razón válida tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial»[36].

Pues bien, como destacado en doctrina, «el sindicato reclamante denunciaba la vulneración del derecho a la protección en caso de despido del artículo 24 CSE revisada, por cuanto el Decreto Legislativo nº 23/2015 relativo a la protección aplicable a los asalariados del sector privado en caso de despido ilegal prevé un mecanismo de cálculo de la indemnización que establecería un tope desvinculado del perjuicio real sufrido por el trabajador o trabajadora; norma corroborada por el posterior Decreto-ley nº 87 de 12 de julio de 2018 (pese a haber aumentado esta última norma los montantes mínimo y máximo de la indemnización prevista por la disposición precedente). El caso es que el CEDS acogió la demanda colectiva, estimando efectivamente que hubo violación de la citada disposición, tras concluir que "ni las vías jurídicas alternativas que ofrecen al trabajador víctima de despido ilegal una posibilidad de reparación más allá del límite establecido por la ley vigente, ni el mecanismo de conciliación, tal como se prevén por las disposiciones litigiosas, permiten en todos los casos de despido sin motivo válido obtener una reparación adecuada, proporcional al perjuicio sufrido y susceptible de disuadir para recurrir a los despidos ilegales" (§§ 104-105)»[37].

Siguiendo el estudio de algunas contribuciones importantes aportadas por la *Corte Costituzionale* en materia de *"Job's Act"*, procede señalar, en cuarto lugar, la muy reciente sentencia 22/2024, de 22 de febrero, con la que ha sido declarada la ilegitimidad constitucional del artículo 2, apartado 1 *("Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale")* del Decreto Legislativo 23/2015[38], en la parte en la que limita los márgenes de reincorporación de la persona trabajadora despedida, únicamente a los casos de nulidad expresamente contemplados por la ley.

Evidentemente, la cuestión presenta perfiles de significativo interés sistemático, ya que el Tribunal Constitucional ha reconocido la ilegitimidad de una reducción del perímetro de la posible reintegración en caso de despido nulo, que va mucho más allá de los límites que la misma ley 183/2014 de delegación había contemplado, ya que está expresamente preveía que la *"tutela reale"*, es decir la reintegración, se concebía como remedio para todos los supuestos de despido nulo y/o discriminatorio en general, e non solamente para aquellos supuestos previstos expresamente por la ley.

Por lo demás, siempre en materia de despido nulo y consiguiente reincorporación de la persona trabajadora despedida, otras dos sentencias del Tribunal Constitucional italiano habían reafirmado algunos principios esenciales que las reformas recientes han intentado superar, en evidente detrimento de los derechos de las personas trabajadoras. Se hace aquí referencia a las sentencias 59/2021, de 1 de abril y 125/2022, de 19 de mayo: con la primera, se había aclarado que la calificación judicial del

[36] Artículo 24 de la Carta Social Europea. Sobre el tema, véase C.H. Preciado Doménech, *El despido en la Carta Social Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Bomarzo, Albacete, 2023.

[37] L. Jimena Quesada, *Crónica de la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales 2020*, en *Lex Social*, 2021, núm. 2, pág. 190.

[38] Artículo 2, apartado 1, Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo *("Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183")*: *«Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell›articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al comma 3. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale»*. En concreto, con la sentencia 22/2024, la *Corte Costituzionale* ha declarado la ilegitimidad constitucional de la sola palabra *"espressamente"*.

despido como "nulo" no implica la facultad sino la obligación del juez de disponer la reintegración; mientras que, con la segunda, se había afirmado que en los supuestos de inexistencia del hecho que justifica el despido por *"giustificato motivo oggettivo"* es obligatoria la reincorporación de la persona despedida, sin que sea necesario el carácter "manifiesto" de la misma inexistencia[39]. Se trata de dos sentencias que resultan interesantes para entender las tendencias de la evolución en el marco regulador: de hecho, ellas se refieren en particular al artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, como modificado por la Ley 92/2012, de 28 de junio (así llamada "Reforma Fornero").

Pues bien, como se ha anticipado, precisamente el sistema de tutela "fuerte" de las personas trabajadoras previsto por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, emblemáticamente basado en la reintegración, constituye el paradigma normativo que el Legislador del *"Job's Act"* pretende superar a través del *"contratto a tutele crescenti"*, intentando derribar algunos de los pilares que histórica y ontológicamente siempre han sostenido la arquitectura tuitiva del Derecho del Trabajo italiano.

6. OBSERVACIONES CRÍTICAS, TAMBIÉN A LA LUZ DE LA RESOLUCIÓN DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES DE JULIO DE 2024

Como se ha destacado en las páginas anteriores, especialmente significativa e importante ha sido la trayectoria de intervenciones de la *Corte Costituzionale* en el tejido normativo del *"contratto a tutele crescenti"* y, más en general, en el sistema de reparación y tutela para los supuestos de despidos ilegítimos. Junto con la "mini" reforma realizada por el así llamado *"Decreto Dignità"* (Decreto-ley 87/2018, de 12 de julio, convertido en la Ley 96/2018, de 9 de agosto), que pero -como se ha dicho- se limitó a aumentar los límites de umbral para la determinación de la indemnización, las sentencias arriba mencionadas han influido significativa y positivamente en el sistema de las *"tutelas crecientes"*, modificando la misma esencia de un sistema normativo intrínsecamente problemático.

De todas formas, cabe destacar -como puesto en luz por la misma *Corte Costituzionale*[40]- la necesidad de una reforma estructural de conjunto, que aborde sistemáticamente la estratificada y compleja materia de los despidos, a través de la cual se llegue a superar definitivamente la lógica, en cuyo terreno hunden las raíces del sistema de las *"tutele crescenti"*, caracterizada por la centralidad de la indemnización como tutela y efecto principal de la calificación de un despido como *"illegittimo"*, en lugar de la reintegración.

Casi diez años después de la entrada en vigor del *"Job's Act"*, se considera que ha llegado el momento de superar radicalmente la *ratio* en la que se basa el mecanismo del *"contratto a tutele crescenti"*, que como ha muy oportunamente puesto en luz la *Corte di Cassazione* (el Tribunal Supremo italiano), refleja la *«volontà del legislatore di attribuire alla c.d. tutela indennitaria forte una valenza di carattere generale»*[41], reconociendo el *«carattere eccezionale che la tutela reintegratoria»*[42].

[39] Coherentemente con el planteamiento de estas dos últimas sentencias, se señala, por último, también la sentencia 128/2024, de 16 de julio, con la que el Tribunal Constitucional ha declarado la inconstitucionalidad del artículo 3, apartado 2 *("Licenziamento per giustificato motivo e giusta causa")*, del Decreto Legislativo 23/2015, de 4 de marzo, en la medida en que no prevé la aplicabilidad del remedio de la reincorporación de la persona despedida ilegítimamente, también en los supuestos en los que el hecho material en que se basa el despido por *"giustificato motivo oggettivo"* sea declarado por el Juez inexistente.

[40] Entre otras, cf. *Corte Costituzionale*, sentencia 22/2024.

[41] *Corte di Cassazione*, Secciones Unidas, sentencia 30985/2017, de 27 de diciembre.

[42] *Corte di Cassazione*, Secciones Unidas, sentencia 11701/2020, de 17 de junio.

Y precisamente la superación del paradigma de la reincorporación como tutela clave, en beneficio de una indemnización limitada y determinable en el *quantum* con anterioridad al mismo despido, constituye el punto neurálgico de una reforma crítica, que merece ser radicalmente derogada[43].

En efecto, el *"contratto a tutele crescenti"* -en su planteamiento inicial- prevé el remedio de la indemnización, predecible *ex ante* y calculable en el marco de diferentes umbrales, sobre la base de determinados criterios y de un mecanismo de cálculo parametrizado sólo en función de la antigüedad en la empresa de la persona trabajadora, hasta un tope máximo de mensualidades (inicialmente, veinticuatro). La lógica de base era la de permitir la cognoscibilidad preventiva y la estandardización del "coste" del despido ilegitimo, manifestando así una clara orientación de favor hacia los intereses del empleador.

De hecho, no puede negarse que la reforma contribuye a la expansión de los perfiles de desequilibrio en una relación que ya de por si es ontológicamente asimétrica, caracterizándose por la debilidad de la parte que trabaja. En efecto, si es cierto que la *«regulación del despido constituye una pieza clave en el entramado institucional de la legislación laboral, marcando el equilibrio de posiciones de las partes en el contrato de trabajo»*[44], igualmente cierto es que el Legislador del *"contratto a tutele crescenti"* altera precisamente este mismo equilibrio de posiciones, en óptica objetivamente desfavorable para la persona trabajadora.

Efectivamente, como se ha muy oportunamente destacado en doctrina, la reforma del *"Job's Act"* en materia de efectos del despido *lato sensu* ilegitimo, con el protagonismo atribuido a la tutela indemnizatoria, «se encuentra completamente enfocada en los posibles (e improbables) objetivos económicos, acudiendo a todas las categorías del Derecho y la Economía, sin tomar en consideración la singular lógica consustancial al Derecho del Trabajo»[45] y en tensión (si no en contraste) con el marco constitucional en materia de trabajo.

Por lo demás, desde hace tiempo, las Secciones Unidas del mismo Tribunal Supremo italiano (la *Corte di Cassazione*) han afirmado que «el derecho del trabajador a su puesto de trabajo, protegido por los arts. 1, 4 y 35 de la Constitución, sufriría una auténtica expropiación si se redujera por la ley a una suma dineraria»[46]. Pues bien, no parece exagerado afirmar que la regulación post-2015 de los efectos de la calificación del despido como ilegitimo contribuye a concretar precisa y evidentemente este resultado expropiatorio, reduciendo a mero coste -cierto, estandardizado y barato- para la empresa, el hecho grave de un despido ilegitimo[47].

Como puesto en luz por la *Corte Costituzionale*, *«la modulazione delle tutele contro i licenziamenti illegittimi è demandata all'apprezzamento discrezionale del legislatore, vincolato però*

[43] A. Zoppoli, *Legittimità costituzionale del contratto di lavoro a tutele crescenti, tutela reale per il licenziamento ingiustificato, tecnica del bilanciamento*, en *Working Papers "CSDLE Massimo D'Antona"*, 2015, núm. 260, pág. 1: *«il nuovo "contratto di lavoro a tutele crescenti" (d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23), ha ridotto davvero al lumicino la norma sovente considerata l'icona degli sviluppi della disciplina della subordinazione del secolo scorso: l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori»*, con una *«forte compressione della "tutela reale" in passato prevista dalla norma statutaria pe il licenziamento ingiustificato»*.

[44] J. Cruz Villalón, *Presentación*, en J. Cruz Villalón (Dir.), *La regulación del despido en Europa. Régimen formal y efectividad práctica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, pág. 13.

[45] V. Speziale, *La nueva regulación en Italia del contrato indefinido de "tutela creciente" entre el derecho y economicismo y los imperativos constitucionales*, en *Temas Laborales*, 2015, núm. 131, pág. 13.

[46] Traducción de *Corte di Cassazione*, Secciones Unidas, sentencia 141/2006, de 10 de enero. Sobre este específico aspecto, véase S. Giubboni, *Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti*, en *Working Papers "CSDLE Massimo D'Antona"*, 2015, núm. 246, págs. 1-24.

[47] A. Baylos y J. Pérez Rey, *El despido o la violencia del poder privado*, Editorial Trotta, Madrid, 2009.

al rispetto del principio di eguaglianza, che vieta di omologare situazioni eterogene e di trascurare la specificità del caso concreto»[48].

Diferentemente, las sentencias arriba consideradas demuestran claramente la excesiva rigidez ínsita en el *"contratto a tutele crescenti"*, fundado en un sistema de reparación e indemnización por daños y perjuicios basado en un mecanismo (así como en criterios) evidentemente no apto por sí mismo para garantizar una protección adecuada a la persona trabajadora y disuadir al empresario.

De hecho, *«un rimedio adeguato, che assicuri un serio ristoro del pregiudizio arrecato dal licenziamento illegittimo e dissuada il datore di lavoro dal reiterare l'illecito, si impone in forza della (...) speciale tutela riconosciuta al lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, in quanto fondamento dell'ordinamento repubblicano (art. 1 Cost.)»*[49].

Además, la regulación de las consecuencias del despido ilegitimo introducida por el *"Job's Act"* resulta contrastante también con el ordenamiento comunitario y -entre otras cosas- con el artículo 24 de la Carta Social Europea, ya anteriormente mencionada. Pues bien, sobre este específico perfil, interesantes elementos hermenéuticos en apoyo de la tesis que aquí se argumenta, son aportados por la decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales en la controversia n. 207/2022, entre Unión General de Trabajadores (UGT) y España.

Más allá del caso específico con referencia al cual el Comité se ha pronunciado[50], la decisión presenta un significativo interés, ya que en la misma «El Comité recuerda que se considera que los sistemas de indemnización son conformes con la Carta cuando cumplen las siguientes condiciones: prever el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano de recurso; prever la posibilidad de readmisión del trabajador; y/o prever una indemnización de un nivel lo suficientemente elevado como para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima»[51].

De hecho, el carácter al mismo tiempo resarcitorio y disuasorio de la reparación por el supuesto de despido ilegitimo constituye un pilar esencial de la arquitectura del artículo 24 de la Carta Social Europea, como confirman las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales: entre otras[52], en la de 2024 se pone correctamente el acento en la necesidad de «fortalecer la opción de reincorporación y asegurar su aplicación más frecuente, para ofrecer una mayor protección a los trabajadores despedidos injustificadamente»[53].

---

[48] *Corte Costituzionale*, sentencia, 183/2022 (punto 4.2 del *Considerato in diritto)*.

[49] *Corte Costituzionale*, sentencia, 125/2022 (punto 6 del *Considerato in diritto)*.

[50] C. Molina Navarrete, "*Alea iacta est": la nueva indemnización por despido improcedente*, en *El Diario.es*, 19 de agosto de 2024, https://acortar.link/WTkVyQ (fecha de última consulta: 31 de agosto de 2024); J. Cruz Villalón, *¿Es obligado reformar el despido?*, en *El Nacional - ON Economía*, 13 de agosto de 2024, https://acortar.link/thObp9 (fecha de última consulta: 13 de agosto de 2024); A. Álvarez del Cuvillo, *¿Es vinculante la reciente Decisión del CEDS sobre la indemnización por despido?*, en *AEDTSS Briefs*, 2024, núm. 73, págs. 1-4; C. Molina Navarrete, *El coste del despido improcedente tras la Decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿indemnización tasada + una acción "civil" adicional de reparación íntegra y disuasoria?*, en *AEDTSS Briefs*, 2024, núm. 70, págs. 1-4.

[51] UGT, *La Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la Legislación Española en Materia de Despido Improcedente*, 2024, pág. 2, https://acortar.link/EZlHp1 (fecha de última consulta: 13 de agosto de 2024). J.L. Monereo Pérez y A. Muros Polo, *La indemnización por despido improcedente ante la interpretación de la carta social europea revisada: análisis de las reclamaciones colectivas presentadas por UGT y CCOO*, en *La Ley Unión Europea*, 2023, núm. 117.

[52] G. Orlandini, *La tutela contro il licenziamento ingiustificato nell'ordinamento dell'Unione Europea*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2012, núm. 136, págs. 619-660.

[53] UGT, *La Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la Legislación Española en Materia de Despido Improcedente*, 2024, pág. 2, https://acortar.link/EZlHp1 (fecha de última consulta: 13 de agosto de 2024).

En definitiva, el núcleo de la cuestión gira alrededor del perímetro interpretativo del concepto de "reparación adecuada" *ex* artículo 24 de la Carta Social Europea. Y efectivamente, partiendo de la premisa en virtud de la cual, «un empleado que haya sido despedido sin una razón válida debe recibir una compensación adecuada u otra reparación adecuada», como ha sido oportunamente puesto en luz, «un sistema de reparación se considera apropiado si prevé: - indemnización por las pérdidas económicas sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano judicial; - la posibilidad de reintegración del empleado; - y/o una indemnización lo suficientemente elevada como para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima»[54].

Pues bien, precisamente a la luz de estas coordenadas compartidas de referencia, no puede que expresarse una valoración crítica marcadamente negativa sobre el planteamiento conceptual y sistemático en el que se basa la regulación del *"contratto a tutele crescenti"*, cuyos aspectos salientes se han considerados en las páginas anteriores. Un sistema de reparación y tutelas para los supuestos de despidos en sentido amplio "ilegítimos", que se fundamenta en la mera indemnización estándar, además limitada en su cuantificación, se pone evidentemente en abierto contraste tanto con la *ratio* del artículo 24 de la Carta Social Europea, como con el marco constitucional italiano en su conjunto, como confirmado por la jurisprudencia constitucional arriba mencionada.

De hecho, precisamente a través de las diferentes sentencias que se han estratificado a lo largo de los años, el Tribunal Constitucional italiano ha oportunamente desmontado un sistema normativo básicamente dictado por una racionalidad económica funcional a permitir a las empresas calcular *ex ante* el así llamado *"firing cost"*, es decir el coste de un despido potencialmente ilegitimo, priorizando la indemnización en lugar de la reintegración como tutela clave de un sistema de reparación objetivamente ineficaz e injusto.

Y merece ser firmemente refutada la eventual objeción según la cual que -a través de una predeterminación rígida, basada exclusivamente en el criterio de la antigüedad de la persona trabajadora- el *"contratto a tutele crescenti"* pretende conseguir el objetivo de limitar (o incluso solucionar) la problemática de la incertidumbre sobre el *quantum* de la indemnización y de la supuesta excesiva discrecionalidad en la determinación judicial de la medida de la misma.

7. CONCLUSIONES

En definitiva, a la luz del estudio crítico hasta aquí desarrollado, puede concluirse que el mismo planteamiento, que en materia de despidos subyace al *"Job's Act"*, merece ser definitivamente superado -también con cierta urgencia- completando así un camino iniciado por el Tribunal Constitucional italiano.

De hecho, como ha sido muy oportunamente puesto en luz en particular con referencia a la sentencia de la *Corte Costituzionale* 194/2018 (pero idéntica reflexión se adhiere perfectamente también a las otras por medio de las cuales la *Corte* se ha pronunciado en materia de *"contratto a tutele crescenti"*), el Tribunal Constitucional italiano ha *«sostanzialmente intimato uno stop alla regressione mercantilistica che negli ultimi anni si sta impossessando delle politiche del diritto nel nostro paese, quella regressione che Ferrajoli ha recentemente definito come un'opera di "de-costituzionalizzazione" per mano di una potente razionalità economica»*[55].

[54] C.H. Preciado Domènech, *La Carta Social Europea y su aplicación. Los derechos sociales en serio*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 336.

[55] L. Fassina, *Saluto*, en A. Andreoni y L. Fassina (Eds.), *La sentenza della Corte Costituzionale sul contratto a tutele crescenti: quali orizzonti?*, Ediesse, Roma, 2019, pág. 11: *«troneggia il sistema delle tutele crescenti del Jobs Act; sistema che, legittimando l'illegalità del comportamento del datore di lavoro attraverso l'algoritmo risarcitorio,*

Y el mecanismo de las "tutelas crecientes" contemplado por el *"Job's Act"* parece expresar muy bien esta imperante tendencia hacia la mercantilización del trabajo, frente a la cual cabe reafirmar, en vez, con urgencia el protagonismo y la centralidad de los derechos de las personas que trabajan, hoy en día expuestas a nuevas vulnerabilidades derivadas de la evolución y la transformación del contexto socio-económico contemporáneo.

Efectivamente, el planteamiento que está en la base de la reforma de 2014/2015 -que, como se ha visto, puede sintetizarse en la normalización de la indemnización y, por lo tanto, en la conversión en excepción de la reintegración, para facilitar la previsibilidad *ex ante* del importe de la indemnización, considerada como mero "coste" para la empresa- parece representar la clara manifestación de una opción de política del Derecho en el marco de la cual «le droit du travail devient peu à peu l'instrument de la réduction des coûts de l'entreprise, notamment de ceux liés à la rupture du contrat de travail»[56].

Pues bien, con especial referencia a la materia de los despidos, el *"Job's Act"*, *«improntato alla sola monetizzazione della illegittimità dei licenziamenti»*[57], expresa precisamente esta peligrosa visión economicista del Derecho del Trabajo[58], frente a la cual se advierte la urgente necesidad de promover y concretar un cambio de tendencia en el marco normativo, volviendo a reconocer centralidad a los modelos clásicos consustanciales al paradigma estructural del Derecho del Trabajo italiano. Un paradigma estructural, este último, que hunde sus raíces en el terreno de la reintegración *ex* artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores italiano, como solución clave, adecuada para la protección de los derechos de las personas trabajadoras despedidas "injustamente" (expresión utilizada en sentido deliberadamente amplio) y, al mismo tiempo, disuasoria para las futuras conductas de los empleadores.

Como bien escribe Alain Supiot, *«dans tous les pays industriels où elle a prospéré, la relation de travail salarié a été, et demeure, définie comme une relation où l'un peut commander et où l'autre doit obéir»*[59]. Y es precisamente a la corroboración de los poderes empresariales que hay que mirar, para entender las razones que están en la base de un juicio rotundamente negativo sobre la reforma de los despidos introducida por el *"Job's Act"*, ya que la misma interviene en óptica expansiva de los poderes del empleador, con una objetiva y correspondiente compresión de los derechos de las personas trabajadoras[60].

---

spoglia irragionevolmente il lavoratore -vittima dell'illecito- della propria dignità di "persona" nel rapporto di lavoro».

[56] T. Pasquier, *Le contrat "nouvelles embauches" ou l'ambition illusoire d'un droit du licenciement sans intervention judiciaire*, en A. Lyon-Caen y A. Perulli (Dirs.), *Efficacia e diritto del lavoro*, Cedam, Padua, 2008, pág. 353. Véase también: P. Gimeno Díaz De Atauri, *El coste del despido*, Thomson Reuters, Madrid, 2014; F.J. Calvo Gallego y M.C. Rodríguez-Piñero Royo, *Las reformas laborales como instrumento de política económica y su impacto sobre el dialogo social en España. A propósito del reciente informe de la OIT "España: Crecimiento con Empleo"*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2014, núm. 4, pág. 4.

[57] L. Fassina, *Una firma per la libertà e la dignità del lavoro*, en *Notiziario INCA online*, 2024, núm. 3, pág. 10: «Le norme del decreto costituiscono un sistema chiaramente improntato alla sola monetizzazione della illegittimità dei licenziamenti e rispondono ad una precisa opzione di politica del diritto di indebolimento del lavoratore nel rapporto con il datore di lavoro e di conseguente marginalizzazione del sindacato nei luoghi di lavoro».

[58] V. Speziale, *La nueva regulación en Italia del contrato indefinido de "tutela creciente" entre el derecho y economicismo y los imperativos constitucionales*, en *Temas Laborales*, 2015, núm. 131, págs. 13-64; P. Lokiec, *Avis de tempête sur le droit du travail*, en *Revue de Droit du Travail*, 2013, núm. 12, pág. 738: *«Il n'est pas de réforme ou de projet de réforme qui ne fasse l'objet d'une évaluation économique. Aussi utiles, voire indispensables, soient-ils, les calculs d'efficience ne doivent pas devenir les seuls moteurs d'évolution du droit».*

[59] A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 2011, pág. 109.

[60] P. Lokiec, *Contrat et pouvoir. Essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, LGDJ, Paris, 2004, pág. 15: *«le droit du travail applique largement le régime du pouvoir. A la responsabilité contractuelle et à la résiliation, il préfère ainsi des mécanismes propres au pouvoir, d'un côté le régime disciplinaire, de l'autre le régime du licenciement. (...) Deux des contentieux majeurs du droit du travail que sont la discipline et le licenciement*

En otros términos, con la introducción del "contrato a tutelas crecientes", el Legislador quiso mutar la misma esencia del Derecho del Trabajo, expresando inequivocablemente la voluntad de superar la visión de un sistema normativo tuitivo de las personas trabajadoras, construido en óptica correctiva de las asimetrías estructurales que caracterizan la relación laboral, como tensión axiológica entre trabajo y empresa[61].

De hecho, la misma elección de no intervenir modificando el tejido normativo del artículo 18, Estatuto de los Trabajadores, sino de construir un nuevo "contrato de trabajo", manifiesta claramente la intención de crear un *«nuovo corso del Diritto del lavoro»*, orientado hacia la *«riduzione delle tutele»*[62] -o, por lo menos, una nueva fase, una nueva temporada del mismo- moldeado según un paradigma distante de los derechos de las personas que trabajan.

Como es sabido, *«la normativa laboral, desde sus orígenes, ha tratado de buscar soluciones equilibradas y razonables que procuren las mejores condiciones de trabajo a quienes se incluían en su ámbito de aplicación, fundamentalmente los trabajadores* subordinados, sin olvidar el modelo de producción económica en el que éstos se insertan»[63].

Pues bien, coherentemente con esta visión atemporal y a la luz de las intervenciones de la *Corte Costituzionale* arriba analizadas, se considera oportuna y necesaria la derogación del Decreto Legislativo 23/2015 y, por lo tanto, la completa superación del *"contratto a tutele crescenti"*, con una consiguiente vuelta de protagonismo del régimen *ex* artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, que *«oltre a rafforzare la posizione del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e a ripristinare in molti casi la reintegrazione come sanzione, avrebbe l'importante effetto dissuasivo e deterrente nei confronti dei datori di lavoro»*[64].

En este sentido, se considera positivamente la iniciativa de referéndum impulsada en los últimos meses por la CGIL, ya que va precisamente en esta dirección y, con su formulación clara, sencilla y directa *(«Volete voi l'abrogazione del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, recante "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" nella sua interezza?»)* se espera que pueda contribuir a pasar página, proyectando el Derecho del Trabajo italiano hacia un futuro coherente con sus propios paradigmas axiológicos y fiel a su racionalidad jurídica.

évoluent donc sur un tout autre registre que celui du contrat, ce qui ne saurait surprendre dès lors qu'ils se traduisent par des décisions unilatérales».

[61] Sobre este perfil, véase M. Persiani, *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, en Aa. Vv., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002*, Giuffrè, Milán, 2003, pág. 629. Cf. también A. Perulli, *Evaluer le droit du travail*, en A. Lyon-Caen y A. Perulli (Dirs.), *Valutare il diritto del lavoro. Evaluer le droit du travail. Evaluate labour law*, Cedam, Padua 2010, pág. 5: *«L'efficacité comme valeur autour duquel le système juridique s'est construit représente donc une garantie pour continue à concevoir le droit (notamment du travail) comme système de valeur et pour concevoir sa propre fonction – typique dans la société complexe et plurielle, fondée sur le conflit – d'arbitrage et de mise en balance d'une constellation des intérêts en jeu, d'une pluralité de rationalité, d'une multitude de justifications, et donc pour affirmer la fonction du droit de coordonner la coexistence d'un fleuve de rationalité particulière que requièrent au système juridique son propre statuts normatif»*.

[62] C. Romeo, *Nuovo corso del Diritto del lavoro. Contratto a tutele crescenti tra innovazione, stabilità e restaurazione*, Giappichelli, Turín, 2015, pág. 1.

[63] J. Cruz Villalón, *Presentación*, en J. Cruz Villalón (Dir.), *Eficacia de las normas laborales desde la perspectiva de la calidad en el empleo*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 13.

[64] L. Fassina, *Una firma per la libertà e la dignità del lavoro*, en *Notiziario INCA online*, 2024, núm. 3, pág. 11.

8. BIBLIOGRAFÍA

Alleva, P.G.: *L'ambito di applicazione della tutela reale contro i licenziamenti*, en F. Carinci (Ed.), *La disciplina dei licenziamenti dopo le leggi 108/1990 e 223/1991*, Jovene, Nápoles, 1991, pág. 3.

Álvarez del Cuvillo, Á.: *¿Es vinculante la reciente Decisión del CEDS sobre la indemnización por despido?*, en *AEDTSS Briefs*, 2024, núm. 73, págs. 1-4.

Barraco, E.: *Jobs Act: le tutele crescenti contro il licenziamento per i neo-assunti*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2015, núm. 2, págs. 123-133.

Baylos, A. y Pérez Rey, J.: *El despido o la violencia del poder privado*, Editorial Trotta, Madrid, 2009.

Bolego, G.: *Licenziamento ingiustificato nelle piccole imprese: la Corte costituzionale censura, non decide e sollecita l'intervento del legislatore*, en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2022, núm. 6, págs. 1247-1267.

Calvo Gallego, F.J. y Rodríguez-Piñero Royo, M.C.: *Las reformas laborales como instrumento de política económica y su impacto sobre el dialogo social en España. A propósito del reciente informe de la OIT "España: Crecimiento con Empleo"*, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2014, núm. 4, págs. 1-54.

Carinci, F.: *Il licenziamento disciplinare all'indomani del d.lgs. n. 23/2015*, en *Working Papers ADAPT*, 2015, núm. 176.

Carinci, F.: *Il tramonto dello Statuto dei lavoratori*, Adapt University Press, Bérgamo, 2015.

Carinci, M.T.: *La Corte Cost. n. 194/2018 ridisegna le tutele economiche per il licenziamento individuale ingiustificato nel Jobs Act, e oltre*, en M.T. Carinci y A. Tursi, *Temi attuali di diritto del lavoro. Jobs Act e Corte Costituzionale. Trasparenza e prevedibilità nei contratti di lavoro*, Giappichelli, Turín, 2019, págs. 3-28.

Cruz Villalón, J.: *¿Es obligado reformar el despido?*, en *El Nacional - ON Economía*, 13 de agosto de 2024, https://acortar.link/thObp9 (fecha de última consulta: 13 de agosto de 2024).

Cruz Villalón, J.: *Presentación*, en J. Cruz Villalón (Dir.), *La regulación del despido en Europa. Régimen formal y efectividad práctica*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2012, págs. 13-15.

Delfino, M.: *La Corte costituzionale e il licenziamento illegittimo nelle piccole imprese: una bussola per il legislatore? Nota a C. cost. sent. n. 183/2022*, en *Osservatorio Costituzionale*, 2023, núm. 2, págs. 178-191.

De Marinis N.: *Contenzioso del lavoro e prevedibilità dal punto di vista dell'organizzazione*, en *Lavoro, Diritti, Europa*, 2022, núm. 3, págs. 1-7.

Fassina, L.: *Una firma per la libertà e la dignità del lavoro*, en *Notiziario INCA online*, 2024, núm. 3, págs. 9-13.

Fassina, L.: *Saluto*, en A. Andreoni y L. Fassina (Eds.), *La sentenza della Corte Costituzionale sul contratto a tutele crescenti: quali orizzonti?*, Ediesse, Roma, 2019, págs. 9-15.

Gimeno Díaz De Atauri, P.: *El coste del despido*, Thomson Reuters, Madrid, 2014.

Giubboni, S.: *Profili costituzionali del contratto di lavoro a tutele crescenti*, en *Working Papers "CSDLE Massimo D'Antona"*, 2015, núm. 246, págs. 1-24.

Jimena Quesada, L.: *Crónica de la jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales 2020*, en *Lex Social*, 2021, núm. 2, págs. 163-214.

Lokiec, P.: *Avis de tempête sur le droit du travail*, en *Revue de Droit du Travail*, 2013, núm. 12, págs. 738-745.

Lokiec, P.: *Contrat et pouvoir. Essai sur les transformations du droit privé des rapports contractuels*, LGDJ, Paris, 2004.

Miscione, M.: *"Jobs act" con un primo decreto-legge ed un ampio disegno di legge-delega*, en *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2014, núm. 4, págs. 305-313.

Molina Navarrete, C: "*Alea iacta est": la nueva indemnización por despido improcedente*, en *El Diario.es*, 19 de agosto de 2024, https://acortar.link/WTkVyQ (fecha de última consulta: 31 de agosto de 2024).

Molina Navarrete, C.: *El coste del despido improcedente tras la Decisión de fondo del CEDS 20 de marzo de 2024: ¿indemnización tasada + una acción "civil" adicional de reparación íntegra y disuasoria?*, en *AEDTSS Briefs*, 2024, núm. 70, págs. 1-4.

Monereo Pérez, J.L. y Muros Polo, A.: *La indemnización por despido improcedente ante la interpretación de la carta social europea revisada: análisis de las reclamaciones colectivas presentadas por UGT y CCOO*, en *La Ley Unión Europea*, 2023, núm. 117.

Orlandini, G.: *La tutela contro il licenziamento ingiustificato nell'ordinamento dell'Unione Europea*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2012, núm. 136, págs. 619-660.

Ortega Lozano, P.G.: *Las consecuencias jurídicas del despido: procedencia, improcedencia y nulidad*, Laborum, Murcia, 2018.

Ortega Lozano, P.G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador (España e Italia)*, Comares, Granada, 2020.

Ortega Lozano, P.G.: *Il licenziamento disciplinare in Spagna: causali e costi*, Cedam, Milán, 2021.

Pasquier, T.: *Le contrat "nouvelles embauches" ou l'ambition illusoire d'un droit du licenciement sans intervention judiciaire*, en A. Lyon-Caen y A. Perulli (Dirs.), *Efficacia e diritto del lavoro*, Cedam, Padua, 2008, págs. 353-360.

Persiani, M.: *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, en Aa. Vv., *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile. Atti delle Giornate di studio di diritto del lavoro. Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002*, Giuffrè, Milán, 2003, pág. 629.

Perulli, A.: *Evaluer le droit du travail*, en A. Lyon-Caen y A. Perulli (Dirs.), *Valutare il diritto del lavoro. Evaluer le droit du travail. Evaluate labour law*, Cedam, Padua 2010, págs. 3-12.

Preciado Doménech, C.H.: *El despido en la Carta Social Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Bomarzo, Albacete, 2023.

Preciado Doménech, C.H.: *La Carta Social Europea y su aplicación. Los derechos sociales en serio*, Bomarzo, Albacete, 2021.

Romeo, C.: *Nuovo corso del Diritto del lavoro. Contratto a tutele crescenti tra innovazione, stabilità e restaurazione*, Giappichelli, Turín, 2015.

Santoro-Passarelli, G. (Dir.): *Jobs act e contratto a tempo determinato*, Giappichelli, Turín, 2014.

Scarpelli F.: *La disciplina dei licenziamenti per i nuovi assunti: impianto ed effetti di sistema del d.lgs. n. 23/2015*, en *Working Papers "CSDLE Massimo D'Antona"*, 2015, núm. 252.

Speziale, V.: *La nueva regulación en Italia del contrato indefinido de "tutela creciente" entre el derecho y economicismo y los imperativos constitucionales*, en *Temas Laborales*, 2015, núm. 131, págs. 13-64.

Supiot, A.: *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 2011.

Treu, T.: *Jobs Act: prime riflessioni sui decreti attuativi*, en *Guida al Lavoro*, 2015, núm. 3, pág. 14.

UGT: *La Decisión del Comité Europeo de Derechos Sociales sobre la Legislación Española en Materia de Despido Improcedente*, 2024, pág. 2, https://acortar.link/EZlHp1 (fecha de última consulta: 13 de agosto de 2024).

Zoppoli, A.: *Legittimità costituzionale del contratto di lavoro a tutele crescenti, tutela reale per il licenziamento ingiustificato, tecnica del bilanciamento*, en *Working Papers "CSDLE Massimo D'Antona"*, 2015, núm. 260.

Zoppoli, A.: *Rilevanza costituzionale della tutela reale e tecnica del bilanciamento nel contratto a tutele crescenti*, en *Diritti Lavori Mercati*, 2015, núm. 2, págs. 291-317.