

# SPAGNA E ITALIA

## Costituzione e diritto del lavoro

Traduzione a cura di Valerio A. Belsito\*

**SOMMARIO:** 1. Premessa. 2. Prima prospettiva: l'ingresso in azienda e l'assunzione a termine. 3. I contratti a termine "estructurales". 3.1. Il contratto di opera o servizio. 3.2. Il contratto eventuale per esigenze di produzione. 3.3. Il contratto di interinidad. 4. I contratti a termine come misura politica di occupazione. 5. I contratti formativi. 5.1. Il contratto di formazione. 5.2. Il contratto di praticantato. 6. Seconda prospettiva: l'estinzione del rapporto.

### 1. Premessa

La Costituzione spagnola (CE) classifica i diritti fondamentali in tre diversi grandi gruppi: diritti fondamentali e libertà pubbliche; diritti e doveri dei cittadini; principi guida di politica socio-economica.

L'appartenenza di diritto particolare ad un gruppo o ad un altro ha importanti conseguenze sul piano dell'efficacia e della protezione. Tanto si deduce dalle disposizioni di cui all'art. 53 CE.

In questo senso, i diritti fondamentali e le libertà civili - regolamentati dagli articoli da 14 a 29 CE - sono caratterizzati da una efficacia diretta, non hanno, cioè, bisogno di attuazione normativa per essere applicati e, se necessaria, occorre farla attraverso una legge organica; d'altronde, godono di massima tutela costituzionale (ricorso costituzionale, questione di costituzionalità e "recurso de amparo"), altrimenti la tutela davanti alla giurisdizione ordinaria dovrebbe essere effettuata con un processo

che garantisca i principi di preferenza e sommarietà.

Per quanto riguarda i diritti e i doveri dei cittadini, questi sono regolamentati dagli articoli da 30 a 38. Anche in questo caso si tratta di diritti che hanno una efficacia diretta, cioè, non hanno bisogno di un intervento normativo per essere applicabili e, comunque, non è necessaria una legge organica ma solo una legge ordinaria. In questi casi la tutela costituzionale non è così intensa, giacché la loro violazione non consente un ricorso alla Corte Costituzionale e la tutela ordinaria si basa sui principi di preferenza e sommarietà.

In terzo luogo, i principi rettori della politica socio-economica sono stabiliti dagli articoli da 39 a 52. Questi principi si caratterizzano perché non hanno una efficacia diretta: per essere applicati hanno bisogno di una attuazione normativa; intanto, come recita l'art. 53 CE, servono come strumento interpretativo, di guida al legislatore, nelle azioni della pubblica autorità la cui tutela può essere fatta valere dinanzi al giudice ordinario in conformità alla legge.

Le tre categorie dei diritti elencate includono riferimenti al diritto del lavoro ed hanno un contenuto riguardante il diritto del lavoro abbastanza ampio.

Così, per quanto riguarda i diritti fondamentali, bisogna fare riferimento innanzitutto agli articoli 28 (libertà sindacale e diritto di sciopero), 25 (lavoro dei detenuti) e 14 (principio di uguaglianza e non discriminazione), 15 (diritto alla vita e alla integrità fisica e psichica), 16 (libertà ideologica e religiosa), 18 (onore, privacy ...), 19 (libertà di movimento e di circolazione), 20 (informazioni, opinioni,

\* Relazione al Convegno internazionale su: "Spagna e Italia: Costituzione e diritto del lavoro" tenutosi il 19 maggio 2011 presso l'Aula Aldo Moro dell'Università di Bari.

ecc.), 22 (associazione), 24 (tutela giudiziaria).

Tra i diritti e doveri dei cittadini con contenuto lavorativo, occorre menzionare gli articoli 35 (dovere di lavorare e diritto all'occupazione, libera scelta della professione o commercio, giusta retribuzione; eguaglianza nel lavoro; le autorità legislative per regolamentare lo Statuto), 37.1 (Contrattazione collettiva) o 38 (libertà di impresa).

Infine, nell'ambito dei principi, va sottolineato l'art. 40 (formazione professionale, sicurezza nel posto lavoro, ferie retribuite, limiti di orario di lavoro, riposo settimanale, ecc.), l'art. 41 (previdenza sociale) e gli articoli 43, 49 e 50 (tutela della salute, dei disabili e degli anziani).

Tra questi diritti importante è l'articolo 35 CE (diritto al lavoro, diritto all'occupazione). Il riconoscimento di questo diritto, chiaramente ispirato all'art. 35 della Costituzione italiana (1948), all'art. 12 della Costituzione tedesca (1949), all'art. 22 di quella Greca (1975), all'art. 51 di quella del Portogallo (1976), è più importante da quanto sembri.

In questo senso, il diritto all'occupazione implica il dovere dell'autorità pubblica di promuovere la sua realizzazione effettiva. In questo senso si è pronunciata la Corte Costituzionale spagnola: *“il diritto al lavoro non si esaurisce con la libertà di lavorare, ma presuppone il diritto ad un posto di lavoro e, pertanto, presuppone due aspetti: individuale e collettivo, entrambi riconosciuti rispettivamente dagli artt. 35, co. 1 e 40, co. 1 della nostra Costituzione. Sul lato individuale si traduce in un uguale diritto di tutti a un lavoro sicuro che soddisfi i requisiti della formazione ed il diritto alla continuità ed alla stabilità all'impiego, ovvero a non essere licenziati se non per giusta causa”* (STC 22/1981, 2 giugno; anche, STC 109/2003).

Da questo contesto rinvia il principio alla stabilità nel posto lavoro che ha importantissime conseguenze a diversi livelli nella ulteriore regolamentazione del rapporto di lavoro, in relazione al reddito

dell'azienda, al momento dell'assunzione e a quello dell'estinzione.

## **2. Prima prospettiva: l'ingresso in azienda e l'assunzione a termine**

Dal primo punto di vista, il principio di stabilità dell'occupazione, forgiato durante l'evoluzione del Diritto del Lavoro e riconosciuto implicitamente nella CE, si tradusse in una netta preferenza verso l'assunzione a tempo indeterminato, con una manifestazione di disfavore nei confronti dei contratti a tempo determinato<sup>1</sup>. Questo è stato il punto di partenza dell'articolo 15 che, nel testo del 1980, prevedeva che il contratto si presumesse a tempo indeterminato e metteva dei limiti alla fissazione del termine.

Il principio segnalato ha subito un'erosione continua mascherata sotto il pretesto della ricerca di flessibilità e/o il sostegno dell'impiego negli ultimi trent'anni, prima all'ombra del discorso del diritto dell'emergenza, quindi, cercando una copertura alla necessità di migliorare la competitività in un mercato globalizzato; di recente, appare di nuovo il discorso della flessibilità vincolata adesso alla crisi economica dei mercati. Il risultato finale di questa evoluzione è l'esistenza in Spagna di una percentuale di occupazione temporanea troppo elevata (più del 30% per molti anni, nel 2009 si attesta al 25,4%) un risultato che mette in dubbio il principio di stabilità sostenuto dalla Costituzione.

Si è cercato, in epoche più recenti, di fermare questa tendenza verso la temporaneità, malgrado sia ancora possibile trovarla in alcune riforme legislative degli ultimi anni. Tutto ciò permette di constatare l'esistenza la permanente tensione tra la temporaneità-precarità e la stabilità. Infatti dopo l'approvazione del testo di legge del 1980, la normativa sul

<sup>1</sup> In questo punto, CASA BAAMONDE, M<sup>a</sup>. E.; VALDÉS DAL-RÉ, F. (1989), *La diversità e la precarietà dei contratti di lavoro in Spagna, Relaciones Laborales -I*, p.242.

lavoro temporaneo è stata rivisitata più volte: nel 1984, 1992, 1993-1994, 1997, 2001, 2006, 2010<sup>2</sup>.

In ogni caso le linee fondamentali della disciplina del contratto di lavoro a termine in Spagna, malgrado tutte queste riforme, sono rimasti abbastanza stabili negli ultimi 30 anni. Infatti le riforme hanno consentito sia un aumento che una riduzione dei casi in cui è ammessa l'apposizione del termine al rapporto di lavoro; in ogni caso, comunque, le linee fondamentali sono sempre le stesse: sia nell'80 che oggi esistono tre grandi gruppi di contratti a termine<sup>3</sup>.

In primo luogo i contratti a termine sono vincolati all'esistenza di certe cause o ragioni di tipo temporaneo, che giustificano la temporaneità della monod'opera e quindi l'assunzione dei lavoratori a termine - sono i c.d. contratti a termine causali o estructurales.

In secondo luogo ci sono i contratti a termine vincolati alla politica di impiego: il governo consente l'apposizione di un termine ai contratti per determinati soggetti allo scopo di promuovere la loro integrazione nel mercato del lavoro - oggi la rilevanza pratica di questo tipo di contratto è marginale al contrario che nel passato.

In terzo luogo, bisogna fare riferimento ai contratti di formazione, anch'essi connotati dall'apposizione di un termine alla loro durata.

### 3. I contratti a termine c.d. "estructurales"

<sup>2</sup> A tal proposito, vedi NORES TORRES, L.E. (2007), I contratti di lavoro a tempo determinato in Spagna, *Italian Labour law e-journal*, vol. IX, n 1 (<http://www.labourlawjournal.it>).

<sup>3</sup> In generale, per l'analisi delle diverse formulazione dei contratti esistenti nel sistema giuridico spagnolo confronta FRANCO SALA T., INFANTE PEREZ J.I., LOPEZ TERRA E., (2009) *Le procedure per l'assunzione*, Titant lo Blanch, Valencia, PESETA Goerlich, J. Maria- Coord. (2010), *Assunzioni e contratti: criteri giurisprudenziali*, Lex Nova, Valladolid.

In primo luogo, i contratti a tempo determinato sono ammessi dalla legge in base all'esistenza di una necessità temporale di manodopera, che giustifica l'apposizione di un termine al contratto di lavoro. I casi individuati dalla legge - art. 15 ET, e il suo regolamento di attuazione, approvato dal RD 2720/1998, del 20 dicembre - sono attualmente tre: l'esecuzione di un'opera o di un servizio che si chiama "*contrato de obra o servicio*"; la necessità di far fronte alle esigenze derivanti dalle condizioni di mercato, l'accumulo di lavoro o l'eccesso di domande (c.d. "*contrato eventual*"); infine la sostituzione di lavoratori assenti che hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, c.d. "*contrato de interinidad*".

#### 3.1. Il contratto di opera o servizio

a) La **finalità** di questo contratto è la realizzazione di un'opera o servizio, avente autonomia e consistenza specifiche nell'attività dell'impresa, la cui esecuzione, pur avendo una durata limitata nel tempo, è di entità incerta. In questo modo, gli elementi che permettono di individuare la fattispecie sono due:

Da un lato l'opera o il servizio devono avere autonomia e consistenza nell'attività svolta dall'impresa. A tal proposito i contratti collettivi possono individuare i lavori e i compiti con consistenza nell'attività delle imprese che consentano di essere coperti con contratti di questo tipo. In ogni caso, si tratta di lavori specifici e limitati rispetto al resto di attività dell'impresa.

D'altra parte la durata dell'opera - e, di conseguenza, quella del contratto - è incerta: si sa che ha una durata limitata nel tempo, ma non è nota la data esatta completamento.

Questo contratto è stato ampiamente utilizzato nel settore dell'edilizia, ma potrebbe essere utilizzato anche diversamente; addirittura si è ammesso dalla giurisprudenza quello per far fronte agli incarichi derivanti da un appalto, e questo costituisce la perversione massima della fattispecie

b) La **durata** del contratto sarà quella necessaria per la realizzazione dell'opera o del servizio; addirittura si può pattuire per lavorazioni a fasi successive di ogni unità dell'opera, dove l'esecuzione di ogni unità permette l'estinzione dei contratti collegati alla stessa.

La riforma del 2010 ha limitato la durata massima a tre anni (estendibile fino a quattro se previsto dal contratto collettivo), superata la quale il contratto diventa a tempo indeterminato.

c) La **forma scritta** del contratto è obbligatoria; è necessario individuare in maniera chiara il carattere a tempo determinato dell'assunzione, così come l'opera o il servizio la giustificano.

d) La **risoluzione** del rapporto di lavoro si verifica con la realizzazione dell'opera o del servizio, a fronte della disdetta di una delle due parti.

La disdetta deve avvenire entro 15 giorni se il contratto ha una durata superiore a un anno; l'inadempimento imprenditoriale del preavviso ha come conseguenza di dover pagare lo stipendio corrispondente a questi giorni.

L'estinzione del rapporto alla scadenza del termine determinava il diritto a una indennità equivalente a 8 giorni di stipendio per ogni anno di lavoro; questa indennità è stata elevata a 12 giorni con la riforma dell'anno 2010, ma si applica in maniera progressiva (aumento per ogni anno di un giorno di compensazione per i nuovi contratti da firmarsi).

■ e) Il contratto di opera o di servizio può diventare a tempo **indeterminato** per diverse ragioni: per la violazione della forma scritta; per la mancata individuazione precisa dell'opera o del servizio nel contratto; per l'omissione della denuncia alla Previdenza Sociale; per il decorso del termine senza disdetta e la continuazione dei servizi. In una qualsiasi di queste ipotesi, il contratto viene considerato a tempo indeterminato, ma viene ammessa la prova contraria della natura temporanea dei servizi (trattasi di una presunzione iuris tantum).

In secondo luogo si considerano a tempo indeterminato quei contratti nei casi

in cui l'apposizione del termine è stata fatta in frode alla legge; in questo caso, la presunzione è iuris et de iure, poiché non viene ammessa la prova contraria.

In terzo luogo, a seguito della riforma del 2006, i lavoratori che durante un periodo di 30 mesi abbiano avuto due o più contratti a termine, con una durata superiore ai 24 mesi, svolgendo le stesse mansioni nella medesima azienda o gruppo di aziende, diventano essi pure a tempo indeterminato. L'effetto si produce senza che sia rilevante che i contratti siano della stessa fattispecie o diversa - di fatto si escludono i contratti di staffetta, i formativi ed il contratto per la sostituzione dei lavoratori assenti con o senza soluzione di continuità ovvero sei i lavoratori siano stati assunti in maniera diretta o attraverso un'agenzia di collocamento.

Infine, dopo la riforma del 2010, il superamento della durata massima (tre o quattro anni se previsti nel contratto collettivo) implica la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### **3.2. Il contratto "eventual" per circostanze della produzione**

a) L'**oggetto** di questo contratto è quello di permettere alle imprese di far fronte agli incrementi di attività dovute alle condizioni di mercato, all'accumulo di lavoro o all'eccesso di domande, addirittura, anche nel corso della loro normale attività.

La contrattazione collettiva può individuare le attività che giustificano tali contratti ed introdurre limiti al numero di assunzioni di questo tipo che le imprese possono fare.

b) Il contratto c.d. *eventual* ha una **durata** massima di sei mesi in un periodo di dodici mesi.

I contratti collettivi di settore - inizialmente, quelli nazionali, ma sussidiariamente anche quelli di livello inferiore - possono modificare la durata e/o il periodo di riferimento entro certi limiti: il periodo di riferimento non deve superare i 18 mesi e quella del contratto i 3/4 del

periodo e comunque non può essere superiore a 12 mesi.

Se si conviene una durata inferiore a quella fissata dalla legge o dal contratto collettivo, sarà possibile una sola proroga che non potrà superare, in ogni caso, la durata massima possibile (complessivamente la durata iniziale e quella prorogata non potrà superare il massimo).

c) La **forma** del contratto dovrà essere necessariamente scritta nel caso in cui il contratto abbia una durata superiore a quattro settimane o sia part time; inoltre, occorre individuare in maniera chiara la causa o la circostanza che giustifica l'assunzione, così come la durata ed i compiti eseguire.

d) La **risoluzione** del contratto si produce alla scadenza del termine convenuto, ma è necessaria la disdetta di una delle parti.

Il lavoratore avrà diritto, comunque, ad un'indennità equivalente ad 8 giorni, portata a 12 giorni con la riforma del 2010, entrata in vigore progressivamente (un giorno all'anno).

La disdetta bisogna farla in anticipo - almeno 15 giorni se il contratto ha una durata superiore a un anno; l'inadempimento imprenditoriale del preavviso ha come conseguenza di dover pagare lo stipendio corrispondente a questi giorni.

e) Il contratto può essere convertito a tempo **indeterminato** per diverse ragioni, ovvero, come accade per il contratto di opera o servizio: per l'inadempimento della forma scritta, per la mancanza dell'individuazione precisa della causa del contratto o per l'omissione della denuncia alla Previdenza Sociale. Queste ragioni determinano la conversione del contratto a tempo indeterminato, pur ammettendosi la prova contraria per giustificare la natura temporanea della prestazione; trattasi cioè, di una presunzione iuris tantum. Tuttavia, lo spirare del termine senza disdetta e la continuità dei servizi possono avere due conseguenze diverse secondo i casi: da una parte, la proroga del contratto fino alla sua durata massima; dall'altra parte, se la

durata massima fosse già stata raggiunta, il contratto si presume iuris tantum a tempo indeterminato - cioè, viene ammessa la prova sulla vera natura temporanea del rapporto.

In secondo luogo, come nel contratto di opera, si considerano a tempo indeterminato anche i casi in cui l'apposizione del termine sia stata fatta in frode alla legge; in questi casi la presunzione è iuris et de iure, poiché non viene ammessa la prova contraria.

Infine, ancora una volta come per il contratto di opera, dopo la riforma del 2006, i lavoratori che durante un periodo di 30 mesi abbiano avuto due o più contratti a termine, la cui durata sia stata superiore ai 24 mesi, per le stesse mansioni e nella stessa azienda o gruppo di aziende, diventano pure a tempo indeterminato.

L'effetto si produce indipendentemente dal fatto che i contratti siano della stessa fattispecie o diversa - fatta eccezione per i contratti di sostituzione di lavoratori assenti, formativi e di staffetta, con o senza soluzione di continuità - ovvero stipulati con lavoratori assunti in maniera diretta o attraverso agenzie di collocamento.

### 3.3. Il contratto di "interinidad"

a) L'**oggetto** di questo contratto non è unico:

Da un lato, generalmente, è previsto per sostituire lavoratori assenti con diritto a mantenere il posto di lavoro.

Dall'altro può essere utilizzato allo scopo di ricoprire temporalmente un posto di lavoro nel corso di una procedura di selezione o di promozione.

b) La **durata** del contratto è diversa nei due casi:

Nel primo, la durata del contratto è determinata dal tempo di assenza del lavoratore con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel secondo, la durata del contratto coincide con quella della procedura di selezione, ma non può comunque superare i tre mesi, né tantomeno il contratto potrà

essere rinnovato per lo stesso motivo dopo aver superato la durata massima.

c) La **forma** del contratto sarà sempre scritta indipendentemente dalla sua durata e sarà necessario menzionare con chiarezza il suo carattere temporaneo. Inoltre, il contenuto è diverso a seconda del tipo di causa che determina l'assunzione.

Nel caso di sostituzione, è necessario identificare il lavoratore sostituito e la causa della sostituzione.

Nel caso di assunzioni vincolate ai processi di selezione o promozione, è necessario indicare la mansione che diverrà definitiva al termine della procedura.

d) La **risoluzione** del contratto può avvenire, dopo la disdetta di una delle parti, per diversi motivi: il rientro del lavoratore assente sostituito; la scadenza del termine fissato dalla legge o dal contratto collettivo per il rientro; l'estinzione della causa che originò il diritto di conservazione; ovvero dopo tre mesi, nei casi dei contratti vincolati ai processi di selezione o promozione di un posto di lavoro.

Per la disdetta non occorre un preavviso specifico; d'altronde, la risoluzione del contratto non determina il diritto a una indennità automatica, a differenza di quanto succede nel caso dei contratti di opera o servizio (e di circostanze del mercato).

e) L'assunzione può diventare a **tempo indeterminato** per diversi motivi.

L'inadempimento della forma scritta, la mancata individuazione precisa della causa e l'omissione della denuncia alla previdenza sociale, come succede sia con il contratto di opera o di servizio che con il c.d. *eventual*, determinano la conversione del rapporto a tempo indeterminato, eccetto se si prova la sua natura temporale, ovvero si tratta di una presunzione *iuris tantum*.

D'altronde, come nel caso del c.d. contratto *eventual*, la scadenza del termine senza disdetta unitamente alla continuazione del servizio può avere due effetti differenziati: da una parte, la proroga fino alla durata massima e dall'altra, se la durata massima fosse già stata raggiunta, il contratto si presume *iuris tantum* a tempo

indeterminato - cioè, viene ammessa la prova contraria sulla vera natura temporale del rapporto.

In secondo luogo, come succede negli altri contratti a termine, si considerano a tempo indeterminato i lavoratori che siano stati assunti in maniera fraudolenta; in questo caso, la presunzione è *iuris et de iure*, poiché non viene ammessa prova contraria.

Infine va rilevato che, in questo caso, non è applicabile la misura introdotta nel 2006 sulla conversione a tempo indeterminato dei contratti a termine per assunzioni successive.

#### **4. I contratti a termine come misura politica di occupazione**

Lo "*Statuto dei lavoratori*" del 1980 originariamente riconosceva la possibilità di ricorrere ad assunzioni a termine come misura di promozione dell'occupazione, sebbene limitata a gruppi particolari (dissoccupati di larga durata, donne in certi mestieri, giovani, disabili, ecc.).

In un contesto di crisi e di disoccupazione fu approvato nel 1984 il RD n. 1989 sul c.d. contratto di "fomento" dell'assunzione a termine che permetteva di assumere a tempo determinato qualsiasi lavoratore che cercasse occupazione. Il contratto in questione fu molto usato negli anni ottanta, quando si raggiunse una percentuale di temporalità assai elevata.

A un certo punto - nel decennio successivo - il legislatore effettuò una completa inversione di rotta relativamente ai provvedimenti ulteriori; di fatto, attualmente, lo *Statuto* determina in maniera diretta che il Governo, sviluppando la sua politica di impiego, deve favorire l'assunzione stabile ed, in realtà, lo fa: si danno incentivi pubblici alle assunzioni a tempo indeterminato; mentre nel 1997 apparve il contratto c.d. "stabile" (a tempo indefinito, con aiuti economici da parte dello Stato, ma con un sistema ridotto di indennità per licenziamento ingiustificato). In ogni caso, anche se marginalmente,

ancora oggi esistono dei contratti a termine vincolati alla politica di impiego.

Da un lato, come erede del contratto disciplinato dall'abrogato RD 1989/1984, c'è il contratto a termine di sostegno all'occupazione dei disabili la cui assunzione viene incentivata, addirittura, in maggior quantità, tramite la fiscalizzazione, in varia misura, degli oneri sociali.

a) Il contratto si può sottoscrivere con le persone che raggiungono i requisiti seguenti: in primo luogo, avere un "handicap" superiore al 33% o essere pensionati con una "*invalidéz permanente no parcial*" riconosciuta; in secondo luogo, essere disoccupato iscritto all'ufficio pubblico; infine, non aver concluso un rapporto a tempo indefinito negli ultimi tre mesi.

b) D'altra parte, riguardo anche alla politica di impiego, c'è il contratto a termine che si può sottoscrivere con i lavoratori che sono assunti per sostituire quelli che vanno in pensione, sia in anticipo che in modo parziale. Questi accordi sono regolati dal RD 1194/1985 del 17 luglio nonché dall'articolo 12.6 ET e dal RD 1131/2002.

## 5. I contratti formativi

Per concludere questa sintesi del sistema spagnolo dei contratti, restano da menzionare soltanto i contratti formativi, poiché anch'essi hanno un carattere temporale. Questi contratti vengono disciplinati dall'articolo 11 ET e dal RD 488/1998, del 27 marzo. La categoria comprende due fattispecie: il contratto di formazione, da una un lato, rivolto a quelle persone che non hanno una laurea; il contratto di praticantato, dall'altra, per quelli che, invece, ce l'hanno ed, anzi, devono acquisire le competenze associate al titolo.

### 5.1. Il contratto di formazione

L'oggetto di questo contratto è lo scambio di lavoro a fronte della

retribuzione e della formazione, sia teorica che pratica, per lo svolgimento di un mestiere o di un lavoro.

a) I destinatari sono i giovani tra i 16 ed i 21 anni che non abbiano un titolo per effettuare uno stage per l'ufficio stesso. Il limite massimo di età ha delle eccezioni. Bisogna mettere in rilievo che il numero di assunzioni di questo tipo può essere limitata dal contratto collettivo ed, in mancanza, si applicano i limiti fissati dall'articolo 7 del RD 488/1998.

b) La **durata** del contratto non può essere inferiore a 6 mesi e non può superare i due anni, a meno che il contratto collettivo settoriale non ne fissi una durata diversa, nel limite dei tre anni.

Il contratto può essere prorogato per due volte, senza oltrepassare mai la durata massima; quindi, le proroghe sono possibili soltanto nel caso in cui l'assunzione iniziale si faccia per un periodo inferiore al massimo consentito.

Al termine della durata massima del contratto, il lavoratore non può essere assunto di nuovo con questa modalità sia dalla stessa azienda che da un'altra.

c) E' richiesta la **forma scritta** del contratto in cui occorre individuare chiaramente il profilo professionale o il livello formativo oggetto dell'apprendistato, il tempo destinato alla formazione, la distribuzione oraria, la durata del rapporto e, infine, il nome e la qualifica professionale della persona scelta come tutor.

d) Il contenuto del contratto ha diversi punti caratteristici riguardanti la giornata e la retribuzione.

Da una parte è necessario che almeno il 15% della giornata massima fissata dal contratto collettivo sia destinato alla formazione teorica ed il resto al lavoro effettivo.

Dall'altro, la retribuzione viene riferita al tempo di lavoro (non a quello della formazione) e sarà quella fissata nel contratto collettivo, non potendo comunque essere mai inferiore al salario minimo in proporzione al tempo di lavoro svolto.

e) La **cessazione** coincide con lo spirare del termine finale, previa disdetta di una delle parti e, in mancanza di questa, il contratto si considera a tempo indeterminato, salvo prova contraria (presunzione *iuris tantum*).

Il lavoratore, in questi casi, non ha diritto all'indennità di disoccupazione; infatti, i contributi alla previdenza sociale sono inferiori a quelli dei contratti di lavoro ordinario.

### 5.2.- Il contratto di praticantato

L'oggetto di questo contratto contempla lo svolgimento di un lavoro retribuito che permette di effettuare una pratica professionale conforme al livello di istruzione di coloro i quali hanno ottenuto un determinato titolo accademico o professionale. I contratti collettivi possono individuare le mansioni, i gruppi, i livelli o le categorie professionali disciplinate da questo contratto. L'assunzione con questo contratto per lo sviluppo di servizi nello stesso posto già occupato in precedenza, si considera fraudolenta; ugualmente, si considera fraudolenta l'assunzione quando il titolo non ha niente a che vedere con l'attività svolta.

a) Per firmare un contratto di questo tipo occorre, innanzitutto che il lavoratore abbia un titolo universitario, o di formazione professionale di grado medio o superiore, o titoli riconosciuti dai poteri pubblici che permettano di svolgere una professione; inoltre il contratto deve essere sottoscritto entro e non oltre cinque anni dopo il completamento degli studi (sette anni in caso dei disabili). Il mancato rispetto di questi requisiti determina che l'assunzione sia considerata ordinaria ovvero a tempo indeterminato.

b) La **durata** del contratto non può essere inferiore ai sei mesi, né superiore ai due anni; i contratti collettivi di settore, entro questi limiti, possono modulare la durata del contratto, in risposta alle caratteristiche industriali o alle pratiche da sviluppare.

Nessun lavoratore può essere assunto nella stessa impresa o in una diversa per un

periodo superiore a due anni grazie al possesso dello stesso titolo.

c) La **forma scritta** del contratto è obbligatoria; bisogna individuare il titolo, la durata del contratto e il posto o i posti che si occuperanno.

d) Il **corrispettivo** di questi lavoratori sarà quello fissato dal contratto collettivo per tirocinanti; se il contratto collettivo non prevede nulla a riguardo, la retribuzione non può essere inferiore a una certa percentuale applicata sulla retribuzione fissata dal contratto collettivo per i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o uno equivalente; questa percentuale non può essere inferiore al 60% per il primo anno e al 75% per il secondo.

e) L'**estinzione** è soggetta alle stesse regole del contratto di formazione.

### 6. Seconda prospettiva: l'estinzione del rapporto

Il principio di stabilità consacrato implicitamente nell'art. 35 CE ha una netta influenza anche sul regime estintivo del rapporto di lavoro; in questo senso, un licenziamento libero, ad nutum, non è possibile, non solo perché sarebbe in contrasto con le disposizioni della Costituzione, ma anche perché violerebbe la Convenzione OIL n. 158 firmata dalla Spagna. Ebbene, la seconda parte del dibattito sulla crisi e sulla stabilità è precisamente legata al costo del licenziamento.

Tanto per cominciare, occorre sottolineare che in Spagna esistono due grandi famiglie di licenziamenti:

Da un lato, Vi è il licenziamento per motivi disciplinari. Questo licenziamento è previsto nei casi in cui esiste un inadempimento del lavoratore grave e colpevole (le cause sono elencate a titolo esemplificativo nell'art. 54 ET). Il licenziamento disciplinare deve essere fatto in forma scritta, spiegando le ragioni (fatti) che determinano il recesso e deve avere data certa. Una volta prodotta l'estinzione, il lavoratore può ricorrere al giudice, depositando il ricorso presso il Tribunale del

lavoro nei 20 giorni lavorativi successivi ed il giudice valuterà se il licenziamento è ingiustificato, giustificato o nullo.

Se il licenziamento viene dichiarato ingiustificato (per violazione di forma o per mancanza di causa), di regola il datore può scegliere tra la riassunzione del lavoratore o l'estinzione del rapporto, pagando un'indennità di 45 giorni di stipendio per anno di servizio fino a un massimo di 42 mensilità; in ogni caso si pagano gli stipendi "di tramite" (che mediano tra la data del licenziamento e quella della notifica della decisione).

Se il licenziamento viene dichiarato nullo (di solito per discriminazione o per la violazione di un diritto fondamentale), la riassunzione è obbligatoria ed, inoltre, sono corrisposti gli stipendi durante il corso del procedimento.

Inoltre c'è il licenziamento per giustificati motivi oggettivi, ovvero per motivi estranei al comportamento del lavoratore, anzi, di solito, si tratta di ragioni imprenditoriali (economiche, tecniche, organizzative e di produzione, ecc.); in questo caso le formalità da seguire sono più complesse a seconda che si tratti di un licenziamento individuale o plurimo (così, per esempio, c'è un preavviso di 15 giorni, l'obbligo di mettere a disposizione del lavoratore un'indennità di 20 giorni per anno di servizio, ecc.), ovvero di un licenziamento collettivo (intervento amministrativo e consultazione con i rappresentanti dei lavoratori); il controllo giudiziale è simile a quello del licenziamento disciplinare.

Le recenti riforme e, soprattutto, il dibattito in seno alle istituzioni si sono incentrate sui punti seguenti:

Innanzitutto, dato che la mancanza di causa può determinare il carattere ingiustificato del licenziamento ed, in maniera derivata, il pagamento di una elevata indennità, si è cercato di determinare in modo specifico le ragioni economiche, tecniche o produttive che possono giustificare il licenziamento. Su questa linea si è mossa la riforma del 2010 che fa proprio l'orientamento flessibile

della Cassazione sul significato di queste cause.

Inoltre i requisiti formali del licenziamento per giustificato motivo oggettivo hanno subito importanti modifiche: da un lato, la riduzione del periodo di preavviso (30-15 giorni) e dall'altro le conseguenze per la mancanza dello stesso (fino al 2010, nullo; adesso, ingiustificato).